TRAVAILLEURS QUALIFIÉS IMMIGRANTS

VERS UN NOUVEAU MODÈLE DE SÉLECTION

Les critères de sélection actuels sont-ils des indicateurs d'un établissement réussi?

Division de la politique et programmes économiques
Direction générale de la sélection
Citoyenneté et Immigration Canada

Novembre 1998

Citoyenneté et Immigration Canada | Citizenship and Immigration Canada

Canada

Introduction

Le présent document a pour objet d'évaluer l'efficacité des critères de sélection utilisés actuellement pour choisir les travailleurs qualifiés immigrants, et plus précisément d'évaluer s'ils constituent des indicateurs d'un établissement réussi. Cette analyse vise à établir les bases sur lesquelles s'appuiera la création d'un nouveau modèle de sélection.

L'étude se fonde sur les données contenues dans la base de données sur l'immigration (BDIM) récemment mise à jour. La BDIM établit un lien entre les dossiers administratifs d'immigration et les fichiers d'impôt sur le revenu. Ce lien permet de déterminer la pertinence de chacun des critères de sélection et la structure de points de la grille de sélection actuelle dans la réussite de l'établissement. La réussite s'entend ici d'un point de vue très étroit, strictement économique. Plus les revenus d'emploi sont élevés et plus la dépendance à l'égard des prestations d'assurance-chômage est faible (les données utilisées ici portent sur une période antérieure à l'instauration de l'assurance-emploi), mieux un travailleur qualifié immigrant réussira à se tailler une place au sein du marché du travail canadien. La réussite de l'établissement touche le coeur de la politique visant les travailleurs qualifiés.

La réussite économique est importante mais ce n'est pas le seul facteur à prendre en considération dans l'élaboration du nouveau système de sélection. Le nouveau système devrait également refléter les objectifs plus vastes de l'immigration et les valeurs de la société canadienne. Par exemple, les points supplémentaires accordés pour les parents aidés visent non seulement des objectifs économiques (c'est-à-dire le fait que les membres de la famille de l'immigrant qui sont au Canada aideront celui-ci à trouver du travail) mais souligne aussi l'importance de la famille dans la fondation de collectivités stables. En ce qui concerne la langue, le système actuel accorde des points pour les deux langues officielles afin de refléter et encourager le bilinguisme au Canada.

L'objectif de l'immigration des travailleurs qualifiés est de permettre un choix de personnes en fonction de leur capacité à contribuer de façon significative à l'économie et à augmenter la productivité du Canada, favorisant ainsi l'accroissement du niveau de vie canadien. On s'attend à ce que les travailleurs qualifiés soient bien intégrés au sein du marché du travail. Ainsi, les deux principales mesures de réussite d'une intégration au marché du travail sont les revenus d'emploi et la dépendance à l'égard des prestations d'assurance-chômage.

L'analyse est divisée selon les sections suivantes :

- Sommaire des constatations (page 4);
- Les données (page 6);
- Total des points (page 8);
- Études (page 12);
- Préparation Professionnelle Spécifique ou PPS (page 16);
- Expérience (page 20);
- Langue (page 23);
- Âge (page 34);
- Emploi réservé (page 36);
- Facteur professionnel (page 39);
- Qualités personnelles (page 43);
- Facteur démographique (page 47);
- Points supplémentaires accordés aux parents aidés (page 48); et
- La Liste Générale des Professions ou LGP (page 52).

Sommaire des constatations

De façon générale, les points attribués selon la grille de sélection actuelle constituent des indicateurs raisonnables d'un établissement réussi au sein du marché du travail canadien. La structure des principaux critères de sélection, et les liens entre ces critères, comme les études et la connaissance de la langue, les revenus d'emploi et la dépendance sur les prestations d'assurance-chômage, sont assez évidents et clairs pour toutes les années prises en considération quelle que soit l'année d'établissement ou de déclaration de revenus.

Toutefois, l'efficacité de plusieurs des critères évalués en tant qu'indicateurs de réussite a diminué avec le temps. Ils sont devenus flous ou ont perdu toute signification. De plus, de nombreux critères se recoupent ou se chevauchent.

Les principaux résultats de l'analyse comprennent :

✓ L'éducation (ou les études), élément principal du capital humain, constitue un indicateur fondamental de la réussite sur le marché du travail. Il faut se demander si les personnes ayant 12 années d'études ou moins devraient être comprises dans la définition de travailleurs qualifiés.

✗ On constate d'importants chevauchements dans les mesures du potentiel économique liées à l'éducation et à la Préparation Professionnelle Spécifique (PPS), appelée maintenant facteur études/formation (FEF). Ces chevauchements découlent en grande partie de la définition de la PPS, qui accorde une forte pondération aux études.

✓ Il faut établir un critère unique tenant compte de la contribution de l'expérience de travail à la formation du capital humain. Le modèle actuel fait appel à deux critères distincts, la PPS et l'expérience.

✗ Le critère portant sur l'expérience, dans sa forme actuelle, ne constitue pas un indicateur clair de réussite. Il faut revoir sa structure.

✓ Il existe une relation évidente et durable entre la connaissance du français ou de l'anglais et le revenu ou les perspectives d'emploi.

✓ Les revenus, selon l'âge, sont liés davantage à la courbe générale observée chez les Canadiens qu'au fait d'être « immigrant ». On peut argumenter la nécessité d'instaurer une limite d'âge au début et à la fin de la vie professionelle.

✓ L'emploi réservé, c'est-à-dire le fait d'avoir réellement une offre d'emploi, est un excellent facteur de réussite. Toutefois, on peut remettre en question le rôle de la Liste des professions désignées.

- ✓ La pertinence du facteur professionnel, un autre outil de microgestion servant à évaluer la demande pour chaque profession, dépend dans une large mesure de « l'actualité » des renseignements sur le marché du travail utilisés.

- ✗ Les qualités personnelles perdent de leur efficacité comme indicateur de réussite.

- ✓ Les points supplémentaires accordés aux parents aidés se traduisent par l'acceptation de candidats ayant un moins bon potentiel. Ces personnes ne réussissent pas aussi bien une fois au Canada.

- ✓ Il semblerait que des personnes dont la profession est exclue de la Liste générale des professions (LGP) et qui ne peuvent donc pas être admises comme travailleurs qualifiés mais qui entrent au Canada dans la catégorie de la famille ou des réfugiés, réussissent très bien à s'établir une place sur le marché du travail.

Les données

L'analyse que contient le présent document est tirée de la base de données sur l'immigration (BDIM) mise à jour récemment. Cette base de données relie les dossiers administratifs de l'immigration aux fichiers d'impôt sur le revenu. Ce lien crée un outil puissant pour évaluer le rendement des travailleurs qualifiés sur le plan économique. La base de données permet de relier les points attribués selon la grille de sélection, en fonction des critères appliqués à chaque travailleur qualifié admis comme immigrant, aux renseignements concernant l'impôt sur les revenus d'emploi de ces personnes et sur les prestations d'assurance-chômage qu'elles ont pu recevoir depuis leur arrivée au Canada.

L'analyse met l'accent sur la performance économique des requérants principaux. Elle se fonde sur les personnes ayant obtenu le droit d'établissement entre 1980 et 1993, et sur les années d'imposition de 1980 à 1995.

Ce document divise les travailleurs qualifiés admis au Canada en deux groupes. Le premier, et le plus important, est celui des travailleurs qualifiés n'ayant pas obtenu de points supplémentaires parce qu'ils avaient un parent au Canada. Ces personnes sont désignées ici sous le nom de « travailleurs qualifiés ». Le deuxième groupe, appelé « parents aidés », est formé des travailleurs qualifiés qui ont obtenu des points supplémentaires. On aborde ce dernier groupe de façon distincte à la fin du présent document.

Comme cette analyse vise à déterminer l'efficacité de la grille de sélection actuelle, seuls les immigrants indépendants réellement évalués au regard de la grille sont inclus dans les données. Les données ne comprennent pas les immigrants indépendants qui font partie de programmes spéciaux (ex. : les mesures spéciales touchant la Yougoslavie -- même si l'on a parfois accordé des points à ces personnes selon la grille de sélection, leur admission se fonde sur des motifs humanitaires et non sur le processus de sélection des travailleurs qualifiés --) ni les personnes qui s'établissent au Québec (cette province a établi des mécanismes de sélection spéciaux pour tous les facteurs examinés). Les données comprennent néanmoins les personnes évaluées à l'aide de la grille et acceptées grâce à l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire.

L'analyse porte surtout sur la performance économique des divers groupes de travailleurs qualifiés admis au Canada par rapport aux autres immigrants ayant obtenu le droit d'établissement la même année. L'analyse se concentre sur l'année d'obtention du droit d'établissement. Les travailleurs qualifiés sont regroupés par critères, selon les éléments forts et les éléments faibles mesurés (p. ex. : par points évalués). Afin d'éviter l'identification d'individus, la taille des regroupements pour chaque critère a été définie de façon assez large. La taille minimum devait pouvoir s'appliquer à toutes les années d'obtention du droit d'établissement et toutes les années d'imposition.

En veillant à ce que l'analyse se limite à l'année d'obtention du droit d'établissement (ou année d'admission), on a pu éviter des problèmes de comparabilité attribuables au cycle économique, à l'inflation ainsi qu'aux changements dans les règles de sélection. Tous les travailleurs qualifiés ayant obtenu leur droit d'établissement la même année ont fait face aux mêmes conditions économiques. Que l'économie soit florissante ou en récession, les chances de trouver et de conserver un emploi ou d'obtenir un salaire ou une rémunération plus élevés sont les mêmes pour

tous. De plus, les personnes qui obtiennent le droit d'établissement la même année sont plus susceptibles d'avoir été évaluées sous un même régime[1]. Ce n'est pas le cas de personnes qui ont obtenu le droit d'établissement au cours d'années différentes.

[1] Les modifications du régime ont influé sur la grille de sélection en raison du changement apporté à la pondération des critères et aux points d'évaluation. On a rajusté les données relatives à la PPS et à la langue pour uniformiser la structure de points pendant la période analysée. Les points accordés pour l'éducation ont été convertis en niveau de scolarité à l'aide des renseignements inscrits sur la fiche relative au droit d'établissement.

Total des points

Actuellement, la grille de sélection des travailleurs qualifiés compte neuf critères de sélection permettant d'obtenir un maximum de 107 points. Le demandeur doit obtenir 70 points pour être admis.

Les critères et le nombre maximum de points accordés à chacun d'eux s'établissent comme suit :

- études — 16 points;
- préparation professionnelle spécifique ou PPS (remplacée par le facteur études/formation) — 18 points;
- expérience — 8 points;
- langues (anglais et français) — 15 points;
- âge — 10 points;
- emploi réservé — 10 points;
- facteurs professionnels — 10 points;
- qualités personnelles — 10 points; et
- facteur démographique — un maximum de 10 points, mais établi actuellement à 8 points.

Les travailleurs qualifiés ayant des membres de leur famille au Canada reçoivent cinq points supplémentaires. Le cas des parents aidés est abordé dans une section distincte à la fin du présent document.

Pour ce qui est du nombre total de points, on a noté une augmentation marquée du nombre de points accordés aux demandeurs qualifiés pendant la période analysée. Au début des années 1980, la majorité des travailleurs qualifiés immigrants obtenaient moins de 70 points. Le 1er janvier 1986, la note de passage a été portée de 50 points (sur un total possible de 100) à 70, ce qui a changé de façon spectaculaire la distribution du total des points. Avec la note de passage établie à 70, bien sûr, la plupart des demandeurs obtiennent maintenant plus de 70 points[2]. Le nombre de personnes qui n'obtiennent pas 70 et dont la demande d'immigration est quand même accueillie favorablement se justifie essentiellement par l'utilisation du pouvoir discrétionnaire et la dispense de l'entrevue. Dans ce dernier cas, le demandeur ne reçoit pas jusqu'à 10 points pour ses qualités personnelles. La faiblesse de certains totaux est également liée à des données incomplètes concernant certaines composantes (c'est-à-dire les critères) du résultat final.

De façon générale, la grille de sélection a donné de bons résultats pour ce qui est d'établir un lien entre le nombre total de points évalués et les revenus d'emploi ou la dépendance à l'égard des prestations d'assurance-chômage. Les graphiques des pages 10 et 11[3,4] montrent clairement que

---

[2] L'augmentation de la note de passage semble considérable. Toutefois, l'augmentation de 20 points a été compensée dans la grille par l'élimination de la pénalité de 10 points pour les emplois réservés (c'est-à-dire que le -10 a été remplacé par 0), l'adoption du facteur de contrôle des niveaux (c'est-à-dire le facteur démographique qui permet un maximum de 10 points, alors qu'il avait initialement été établi à 5) et les 5 points qui sont passés du facteur professionnel à la langue (davantage de demandeurs obtiennent des points pour ce critère que pour le facteur professionnel).

[3] Les travailleurs qualifiés qui ont été acceptés sur dossier uniquement (c'est-à-dire sans entrevue et sans avoir obtenu de points pour leurs qualités personnelles) étaient peu nombreux au cours de plusieurs des années de l'analyse. Cela n'a donc pas eu d'influence sur le lien avec le nombre total de points présenté dans les graphiques.

les travailleurs qualifiés ayant reçu le plus grand nombre de points ont également obtenu les rémunérations d'emploi les plus élevées et présentent la plus faible dépendance sur l'assurance-chômage pour toutes les années d'admission et d'imposition. Réciproquement, les personnes qui ont obtenu le moins de points présentent les moins bons résultats. Même si les regroupements intermédiaires ont apporté une certaine gradation, les différences de résultats entre les diverses catégories sont parfois floues. La grille de sélection peut facilement classer les personnes qui occupent les premiers et les derniers rangs, mais la différence de points chez les demandeurs dans la zone intermédiaire est plus faible comme indicateur de réussite de l'établissement.

Nous allons maintenant étudier chaque critère, y compris la structure de points, et son efficacité en tant qu'indicateur de la réussite économique.

---

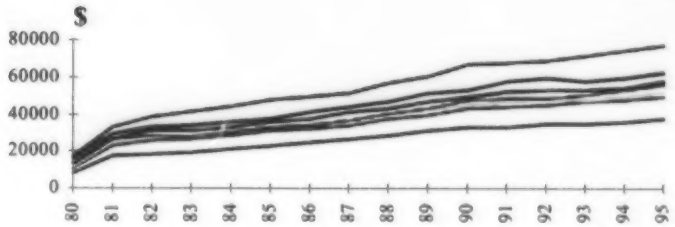
[4] Le nombre de travailleurs qualifiés présenté dans les graphiques pour les années 1985 et 1986 est très bas par rapport aux autres années. Cela est attribuable à une mesure temporaire exigeant de tous les travailleurs qualifiés l'obtention d'une offre d'emploi validée. Cette mesure, mise en place le 1er mai 1982, a été abrogée le 1er janvier 1986. Après cette mesure de « blocage », les niveaux ne sont revenus à la normale qu'en 1987.

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: TOTAL DES POINTS
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi

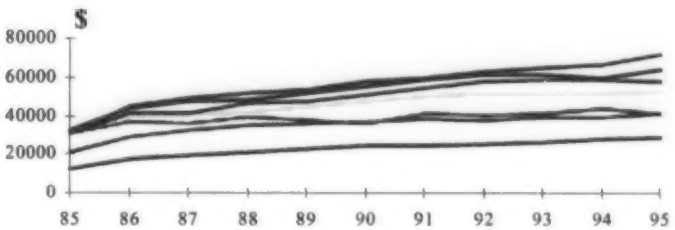
Répartition des immigrants admis

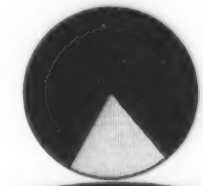
1980



Immigrants admis: 11628

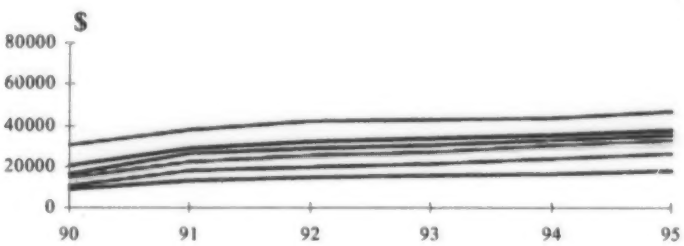
1985





Immigrants admis: 2204

1990

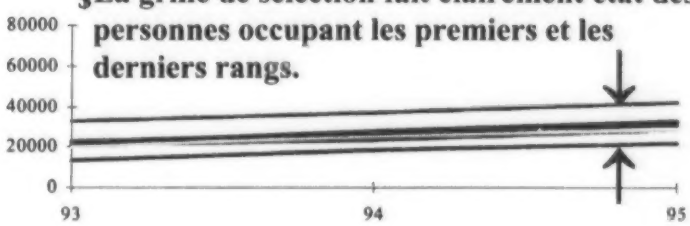


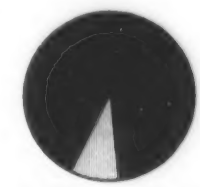
Immigrants admis: 11512

Les niveaux peu élevés s'expliquent par des mesures temporaires visant à mettre fin aux admissions.

1993

La grille de sélection fait clairement état des personnes occupant les premiers et les derniers rangs.





Immigrants admis: 9061

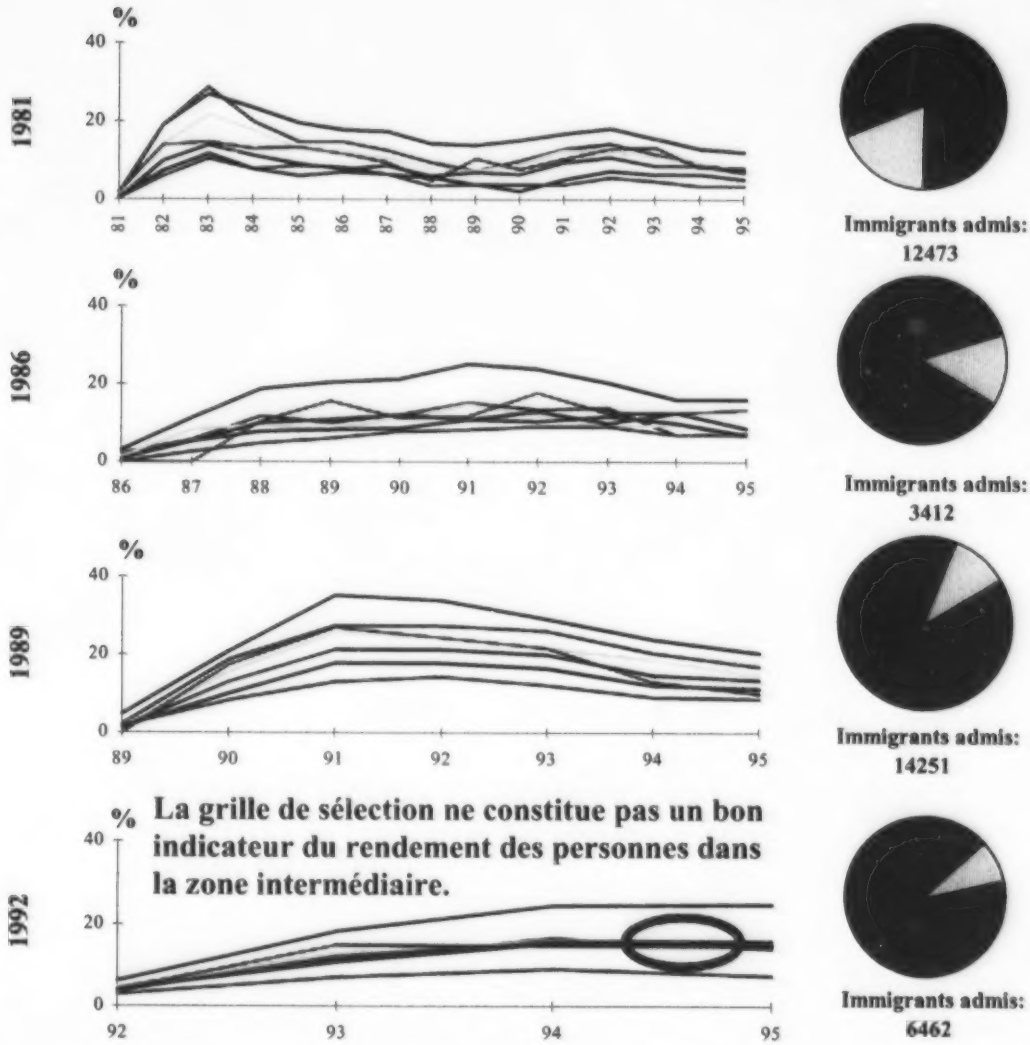
Points accordés

■ 0-59 pts ■ 60-64 pts □ 65-69 pts ■ 70 pts ■ 71-75 pts ■ 76-80 pts ■ 81 pts et +

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: TOTAL DES POINTS
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Immigrants admis qui reçoivent des prestations d'a.-c.

Répartition des immigrants admis



La grille de sélection ne constitue pas un bon indicateur du rendement des personnes dans la zone intermédiaire.

Points accordés

■ 0-59 pts ■ 60-64 pts □ 65-69 pts ■ 70 pts ■ 71-75 pts ■ 76-80 pts ■ 81 pts et +

Études

Les études constituent un élément essentiel de la définition de travailleur qualifié. Il s'agit également de l'indicateur le plus clair et le plus simple du niveau de capital humain.

Toutefois, la grille de sélection accorde à l'éducation un poids relativement faible. Avant le 1er février 1993, l'éducation comptait pour 12 % des points de la grille. Actuellement, elle compte pour 15 %. Un maximum de 16 points est accordé de la façon suivante :

- 0 pour l'absence de diplôme d'études secondaires;
- 5 points pour un diplôme d'études secondaires qui ne mène pas à l'université;
- 10 points pour un diplôme d'études secondaires comportant des qualifications professionnelles ou pour une année d'études postsecondaires à temps plein mais ne permettant pas l'admission à l'université;
- 13 points pour une année d'études postsecondaires à temps plein répondant aux normes d'admission à l'université;
- 15 points pour un diplôme universitaire de premier cycle; et
- 16 points pour un diplôme universitaire de deuxième ou troisième cycle.

Les distinctions établies ci-dessus entre les niveaux d'éducation sont peu commodes et peu transparentes. Aux fins de la présente analyse, l'éducation est jumelée aux revenus atteints et à la dépendance sur l'assurance-chômage selon les années de scolarité (c.-à-d. 0-9 ans, 10-12 ans, 13 ans et plus, certificat professionnel, diplôme collégial et divers diplômes universitaires).

L'analyse révèle que l'éducation constitue un facteur déterminant de la capacité d'une personne de réussir son établissement au Canada. Tout comme dans le cas de la main-d'oeuvre nationale, les revenus d'emploi des travailleurs qualifiés immigrants sont directement liés au niveau de scolarité, tandis que la dépendance sur l'assurance-chômage y est inversement proportionnelle (voir les graphiques des pages 14 et 15, respectivement).

Il s'est néanmoins produit une modification de l'importance relative des niveaux de scolarité atteints :

- un doctorat est toujours, et de loin, le niveau de scolarité qui permet d'obtenir les revenus les plus élevés. Son importance relative dans une économie qui elle-même s'oriente vers le savoir reste intacte;
- la maîtrise et le baccalauréat permettaient d'obtenir un revenu semblable pour les personnes qui ont obtenu le droit d'établissement au début des années 1980. Toutefois, les données concernant les immigrants admis dans les années 1990 montrent une diminution relative de la valeur du baccalauréat. Cette tendance correspond à l'évolution du marché du travail national. À mesure que le nombre de personnes qui obtiennent un diplôme d'études universitaires augmente, la valeur relative du diplôme baisse. De plus, comme les baccalauréats deviennent de plus en plus communs, ils deviennent aussi de plus en plus souvent l'exigence de base pour des emplois moins spécialisés;
- le certificat professionnel et le diplôme collégial sont restés relativement comparables sur le plan des revenus d'emplois pour toutes les années d'admission et d'imposition. Toutefois, les revenus des détenteurs de certificats professionnels peuvent être relativement plus touchés

que ceux des détenteurs de diplôme collégial par les fluctuations saisonnières de l'économie et les facteurs cycliques;

- le groupe des personnes comptant 13 années de scolarité et plus a eu des résultats nettement supérieurs aux deux autres groupes (0 à 9 ans et 10 à 12 ans de scolarité) et ses revenus sont semblables à ceux du groupe de détenteurs de certificat professionnel et de diplôme collégial. Cela peut indiquer que le marché du travail accorde une certaine valeur à une scolarité qui dépasse l'école secondaire mais qui ne mène pas à un certificat professionnel ni à un diplôme collégial. Cela représente peut-être une indication de la capacité d'acquérir des compétences en cours d'emploi. Cela peut aussi indiquer que bien des membres de ce groupe continuent leur scolarité une fois au Canada;
- les personnes ayant le plus bas niveau de scolarité (de 0 à 9 ans et de 10 à 12 ans) ont obtenu les moins bons résultats. Toutefois, les données concernant les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement dans les années 1990 montrent que l'écart de revenu entre les groupes occupant les deux derniers rangs s'est rétréci. Le marché du travail relègue les personnes ayant peu de scolarité à des emplois peu spécialisés/faiblement rémunérés.

Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

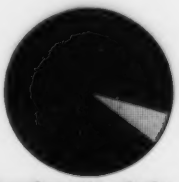
✓ Les **études** constituent le critère de sélection le plus important.
✓ La nouvelle grille doit accorder un poids plus important aux études.
✓ Le critère relatif aux études doit être simplifié pour être plus transparent et refléter uniquement le niveau scolaire atteint (c.-à-d. école secondaire, certificat professionnel, diplôme collégial ou universitaire et (ou) le nombre d'années de scolarité).
✓ Dans le cadre de ce critère, l'attribution des points selon les niveaux de scolarité devrait être élargie afin de mettre l'accent sur l'importance relative des niveaux les plus élevés tout en tenant moins compte des niveaux les plus bas.
✗ Il faut vraiment se demander si 0 à 12 ans de scolarité sont suffisants pour faire partie de la catégorie des travailleurs qualifiés.

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: ÉDUCATION
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi

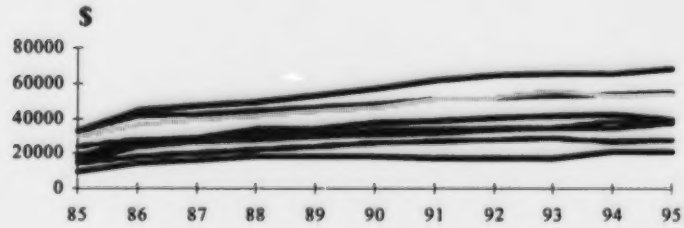
Répartition des immigrants admis

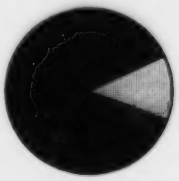
1980



Immigrants admis: 11628

1985



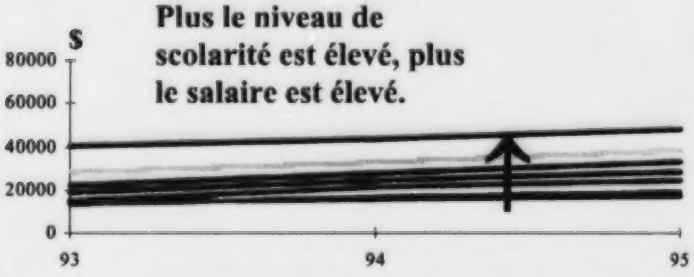


Immigrants admis: 2204

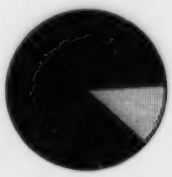
1990

Immigrants admis: 11512

1993



Plus le niveau de scolarité est élevé, plus le salaire est élevé.



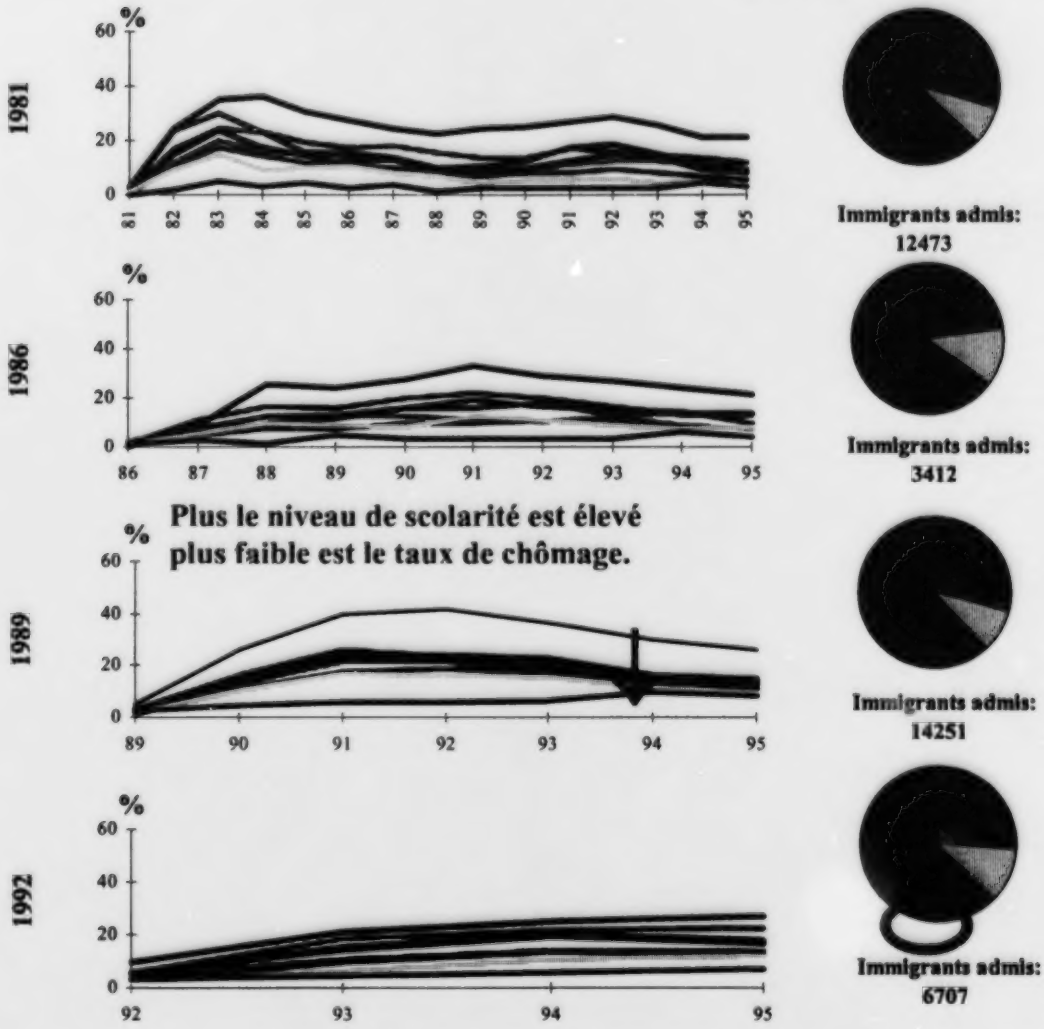
Immigrants admis: 9061

■ De 0 à 9 ans ■ De 10 à 12 ans ■ 13 ans et plus+ ■ Cert. Prof.
■ Dip. Non-Uni ■ Baccalauréat □ Maîtrise ■ Doctorat

TRAVALLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: ÉDUCATION
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Immigrants admis qui reçoivent des prestations d'a.-c.

Répartition des immigrants admis



Plus le niveau de scolarité est élevé plus faible est le taux de chômage.

On se demande s'il s'agit bien de travailleurs qualifiés.

De 0 à 9 ans	De 10 à 12 ans	13 ans et plus+	Cert. Prof.
Dip. Non-Uni	Baccalauréat	Maîtrise	Doctorat

Préparation Professionnelle Spécifique (PPS)

La PPS[5] constitue une méthode simple de mesurer le capital humain nécessaire pour occuper une profession en particulier. Chaque profession est classée de 1 à 9 selon le temps nécessaire pour obtenir les connaissances et les compétences permettant d'effectuer cette profession. Pour la grille de sélection, le classement de 1 à 9 est converti en points allant jusqu'à 18 (avant le 1er janvier 1986, la PPS pouvait donner un maximum de 15 points) :

- la PPS de 1 ou 2 obtient un point de sélection;
- 3 demeure 3;
- 4 devient 5;
- 5 devient 7;
- 6 est porté à 11;
- 7 devient 15; et
- 8 ou 9 obtiennent 18 points de sélection.

Même si la PPS indique à la fois les études formelles et la formation ou le perfectionnement suivi après la scolarité, elle reflète surtout l'éducation formelle. La conversion en points de sélection met davantage l'accent sur les niveaux plus élevés de PPS qui, à leur tour, reflètent des niveaux d'études formelles plus élevés.

Cet accent sur l'éducation formelle demeure et il est même plus évident avec l'indice qui remplace la PPS, le facteur études/formation. Dans ce dernier cas, les points de sélection sont accordés de la façon suivante :

- 1 point pour aucune éducation formelle ni formation officielle;
- 2 points pour quelques années d'études secondaires, une formation ou une expérience en cours d'emploi;
- 5 points pour un diplôme d'études secondaires;
- 7 points pour des cours de niveau postsecondaire, une formation, des ateliers suivis ou de l'expérience liée à la profession;
- 15 points pour un certificat ou un diplôme d'un collège ou d'une école technique, une formation en apprentissage, une formation professionnelle ou des programmes de formation spécialisée;
- 17 points pour un baccalauréat; et
- 18 points pour une maîtrise ou un doctorat ou un diplôme professionnel exigeant des années de scolarité au-delà du baccalauréat.

Le critère lié à la PPS a une pondération directe de 17 % dans la grille de sélection. (Indirectement, huit autres points, soit 7 %, peuvent être acquis en fonction de la formulation de la PPS pour le critère portant sur l'expérience.)

Tout comme pour l'éducation, il existe un lien étroit entre la PPS et la réussite de l'établissement. Plus la PPS est élevée, plus les revenus d'emploi le seront aussi (voir les graphiques de la

---

5 Même si la PPS a été remplacée par le facteur études/formation (FEF) dans la grille de sélection, ce changement n'a été effectué qu'en 1997 et se situe en-dehors des données analysées ici.

page 18) et plus la dépendance à l'égard des prestations d'assurance-chômage sera faible (voir les graphiques de la page 19). Cette courbe est la même pour toutes les années d'admission et d'imposition. Les résultats, toutefois, peuvent refléter davantage l'éducation que la formation post-scolaire. Il est également intéressant de noter que la proportion des travailleurs qualifiés touchés par les niveaux faibles de PPS a diminué de façon importante depuis le début des années 1980. Cette situation pourrait, en partie, être le reflet de la recherche de la « meilleure » profession permettant d'obtenir des points pour la PPS[6].

Même si la PPS et l'éducation sont étroitement reliées, la PPS pourrait quand même jouer un rôle distinct dans le nouveau modèle. On pourrait l'utiliser non pas comme une mesure du capital humain ou un reflet de l'éducation, mais comme un indicateur de l'apprentissage en cours d'emploi. On tiendrait pour acquis qu'une personne qui effectue un travail à un certain niveau de PPS a acquis les compétences et la formation liées à ce travail, indépendamment de sa scolarité. Selon le modèle actuel, la PPS est utilisée d'une façon à attribuer des points pour l'expérience.

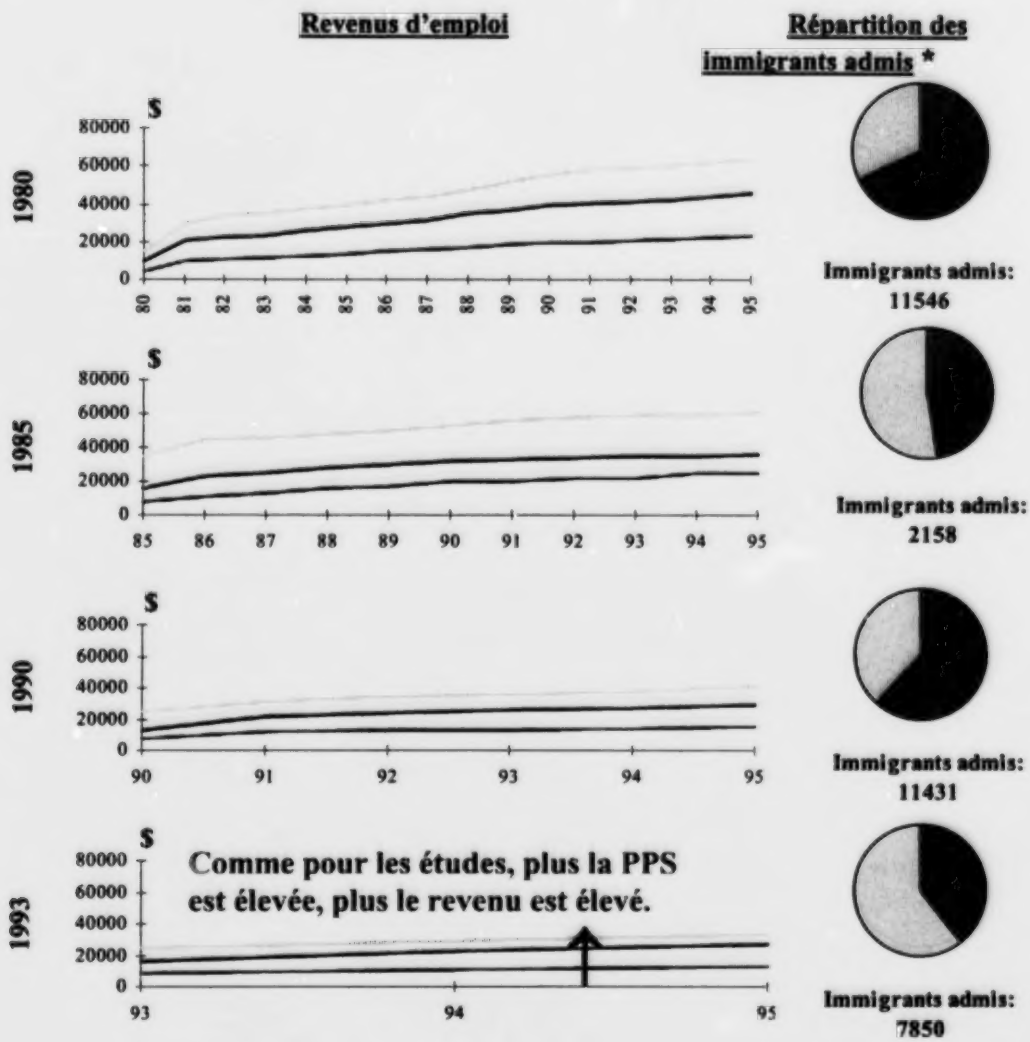
Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

- ✗ La **PPS** est surtout un outil de microgestion. Comme elle offre des recoupements avec l'éducation et qu'il s'agit surtout d'un critère lié à l'expérience, elle a beaucoup trop de poids dans le modèle actuel.
- ✓ Il y a peu de raisons impératives pour inclure la PPS comme facteur indépendant d'évaluation.
- ✓ Le rôle de la PPS dans la sélection pourrait être plus adéquat si on la reliait à l'expérience.

---

[6] Cette question et l'utilité de ce critère ont peut-être été touchées de façon importante par le remplacement de la PPS. Le facteur études/formation se fonde sur l'indice de la formation qui se trouve dans la Classification nationale des professions. Cet indice présente souvent une évaluation de la profession. Par exemple, les barmen obtiennent quatre ou six comparativement à l'ingénieur électricien, qui obtient un sept.

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: PRÉPARATION PROFESSIONNELLE SPÉCIFIQUE (PPS) POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

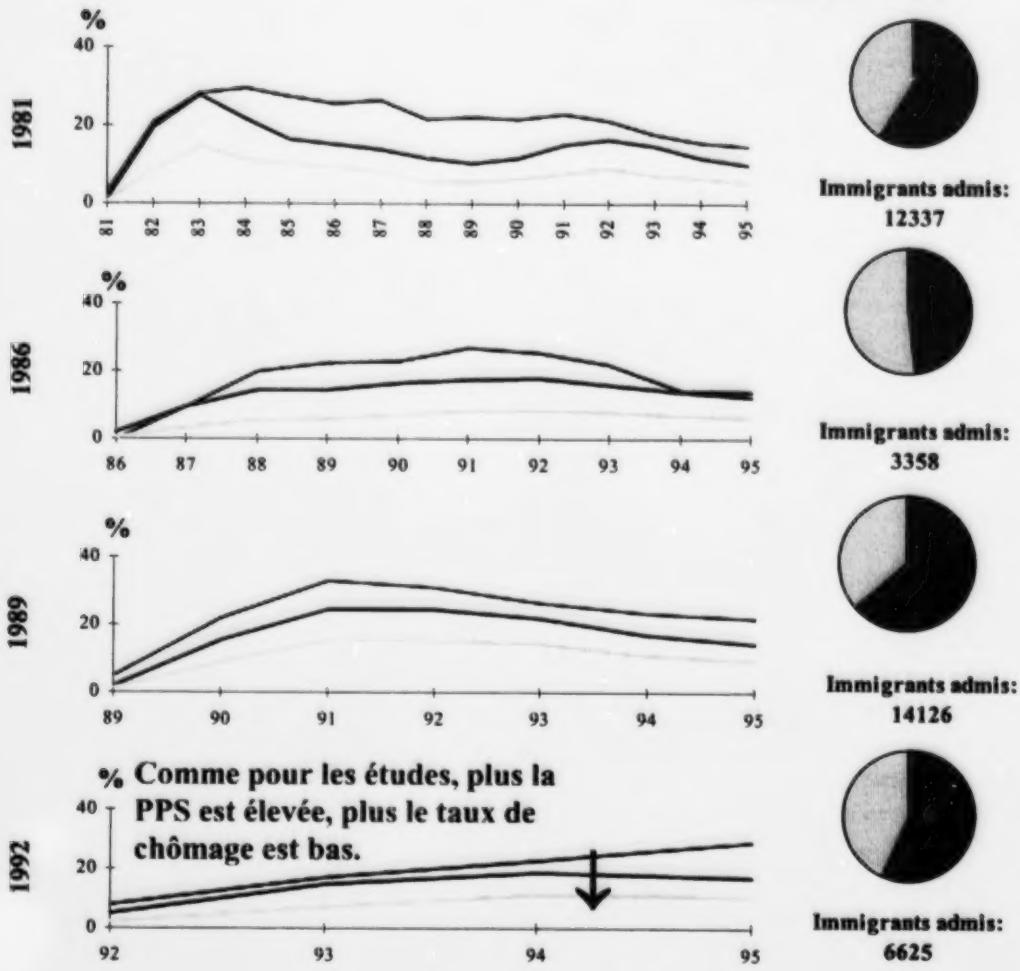


*** À l'exclusion des personnes ayant obtenu le droit d'établissement mais dont la PPS n'était pas déterminée**

TRAVALLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: PRÉPARATION PROFESSIONNELLE SPÉCIFIQUE (PPS) POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Immigrants admis qui reçoivent des prestations d'a.-c.

Répartition des immigrants admis *



Points accordés

■ 1,3,5 Pts ■ 7,11 Pts □ 15,18 Pts

*** À l'exclusion des personnes ayant obtenu le droit d'établissement mais dont la PPS n'était pas déterminée**

Expérience

L'expérience représente 8 points au maximum (soit une pondération de 7 %) dans la grille de sélection. Un demandeur doit obtenir au moins un point pour ce critère à moins qu'il ait un emploi réservé ou qu'il soit qualifié pour une profession désignée qu'il a l'intention d'exercer. L'expérience, sur le plan de la durée du travail, est comptée jusqu'à un maximum de quatre ans. On accorde des points selon la profession pour laquelle le demandeur est évalué (c.-à-d. le nombre de points accordés pour la PPS). Les points liés à la PPS et le nombre d'années de travail sont combinés pour calculer les points d'expérience de la façon suivante :

- pour une PPS de 1 ou 2
  - 2 points peu importe le nombre d'années travaillées;
- pour une PPS de 5 ou 7
  - 2 points pour une année d'expérience
  - 4 points pour toutes les autres années travaillées;
- pour une PPS de 15 points
  - 2 points pour une année d'expérience
  - 4 points pour deux années d'expérience
  - 6 points pour toutes les autres années travaillées; et
- pour une PPS de 17 ou 18
  - 2 points pour une année d'expérience
  - 4 points pour deux années d'expérience
  - 6 points pour trois années d'expérience
  - 8 points pour quatre années d'expérience.

Les points liés à l'expérience, selon la structure actuelle, ne sont pas des indicateurs clairs de réussite de l'établissement. Le nombre de points pour l'expérience ne correspond pas au classement selon la réussite (voir les graphiques de la page 22). Les personnes qui obtiennent le plus grand nombre de points gagnent, et de loin, les revenus d'emploi les plus élevés (et connaissent moins fréquemment le chômage). Ce groupe obtient constamment d'excellents résultats parmi toutes les années d'obtention du droit d'établissement et d'imposition. Toutefois, le lien entre les résultats et les points accordés pour l'expérience ne fonctionne pas pour les autres groupes. Les revenus d'emploi et les profils de chômage sont très similaires. Les groupes ayant obtenu 4 et 6 points obtiennent à peu près les mêmes résultats, tandis que les résultats des groupes ayant obtenu 2 points ne leur sont que légèrement inférieurs.

On pourrait expliquer ces résultats peu évidents par le fait que la structure des points accordés pour l'expérience regroupe des travailleurs présentant d'importantes différences. La matrice n'est donc rien de plus qu'un mécanisme de regroupement qui donne une moyenne des résultats liés au revenu. Par exemple : un nouveau travailleur (1 an d'expérience) qui occupe une profession obtenant 18 points pour la PPS, disons un actuaire, obtient le même nombre de points pour l'expérience qu'un travailleur plus expérimenté (au moins 4 ans) qui occupe une profession obtenant deux points pour la PPS, par exemple un serveur. Chacun obtient deux points pour l'expérience. Toutefois, pour ce qui est des résultats économiques, les deux professions sont complètement différentes en matière de revenu et de chômage. L'actuaire devrait obtenir un profil économique beaucoup plus solide que le serveur. En les regroupant, on fait une moyenne de la perspective économique, on l'aplanit et on la masque.

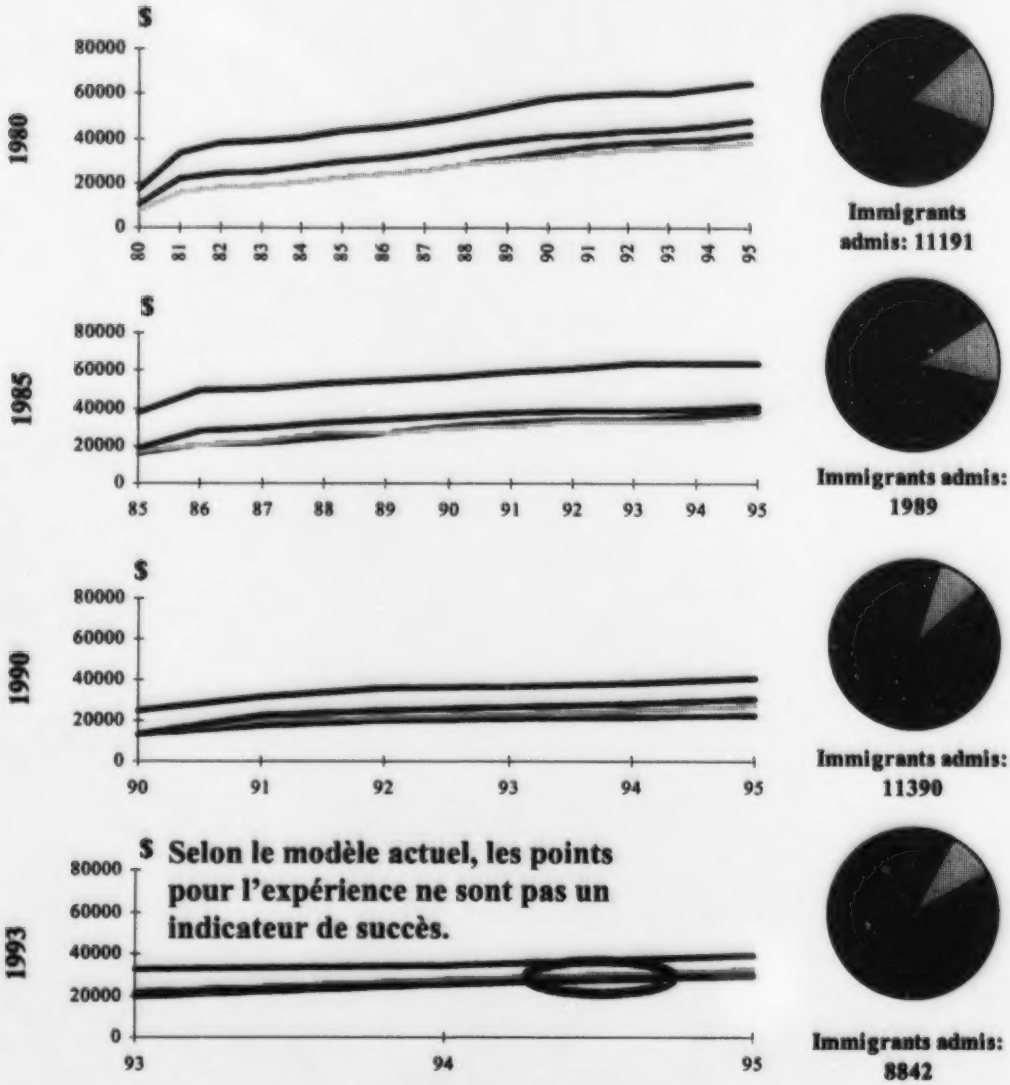
Ce manque de précision ne s'applique pas à la catégorie des demandeurs ayant obtenu 8 points d'expérience. Ce groupe comprend seulement les personnes qui ont obtenu le plus grand nombre de points pour la PPS et qui ont le plus d'expérience. Il s'agit d'un regroupement de personnes ayant obtenu des résultats économiques semblables. L'excellence des résultats du groupe des huit points montre bien que l'expérience liée à la PPS est un indicateur du perfectionnement du capital humain dans le cadre du travail (c.-à-d. après les études formelles).

Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

- ✗ Il faut restructurer les points accordés pour l'**expérience** afin de refléter les résultats sur le plan économique.
- ✓ L'expérience doit être récente.
- ✓ Il faut accorder plus de poids à l'expérience de travail d'un niveau de complexité élevé (c.-à-d. une PPS plus grande).
- ✓ Le lien avec la PPS reste un élément important pour évaluer le « capital humain » acquis grâce à l'expérience de travail.
- ✓ On peut se demander si la limite de quatre ans, pour l'expérience, n'est pas trop courte. Toutefois, toute prolongation de cette période devrait être évaluée au regard du critère de l'âge.

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: EXPÉRIENCE
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi | **Répartition des immigrants admis ***



*** À l'exclusion des personnes ayant obtenu le droit d'établissement mais dont l'expérience n'était pas définie**

Langue

La compétence linguistique, c'est-à-dire la capacité de communiquer, constitue une habileté importante nécessaire sur le marché du travail.

Selon la grille de sélection actuelle, les connaissances linguistiques permettent d'obtenir 15 points au maximum, soit une pondération de 14 %. (On a reconnu le 1er janvier 1986 l'importance des connaissances linguistiques et on a ajouté cinq points à ce critère.) Sur 15 points, une personne peut obtenir jusqu'à 9 points pour son excellente connaissance de l'une des langues officielles du Canada (jusqu'à trois points pour chacune des catégories suivantes : langue parlée, lecture et rédaction), et jusqu'à six points pour sa connaissance de l'autre langue (deux points pour chaque catégorie). Pour mesurer la compétence, on évalue ainsi les capacités du candidat : « parle avec difficulté », « parle bien » et « parle couramment » la langue. Le demandeur effectue une auto-évaluation de sa compétence linguistique. Cette auto-évaluation peut être modifiée par l'agent des visas selon les documents qu'il a obtenus ou au moment de l'entrevue. L'entrevue met l'accent sur la langue parlée plutôt que sur les compétences en lecture et en rédaction. Dans tous les cas, il conviendrait de déterminer si l'agent des visas possède les outils et la formation nécessaires pour bien évaluer la maîtrise de la langue.

La pertinence du critère concernant la langue pour ce qui est d'un établissement réussi est évalué pour la langue première et la langue seconde, chacune ayant son rôle à jouer.

Langue première

La plupart des emplois au Canada sont unilingues. Pour le marché du travail, c'est la langue officielle la plus forte qui importe le plus pour obtenir et conserver un emploi. Selon le système de sélection actuel, on accorde jusqu'à 9 points pour les compétences linguistiques dans la langue première.

La plupart des personnes dont la demande est acceptée ont obtenu le maximum de 9 points pour la langue première (voir les graphiques de la page 25). Toutefois, ce résultat ne peut être interprété comme une excellente maîtrise de la langue. Les points accordés pour la langue peuvent refléter l'utilisation d'un pouvoir discrétionnaire informel. Dans le cas d'une entrevue, un agent des visas peut être porté à accorder 9 points si le demandeur peut effectuer l'entrevue raisonnablement bien sans l'aide d'un interprète. Les personnes qui obtiennent moins de 9 points ont souvent des compétences linguistiques faibles ou inexistantes dans la langue première.

Les données sur les revenus d'emploi montrent clairement que la langue constitue un facteur clé de réussite de l'établissement. L'importance de la compétence linguistique est frappante : pour chaque année étudiée (de 1980 à 1993) les personnes qui avaient obtenu 9 points pour la langue première gagnaient dès leur arrivée un revenu d'emploi plus élevé que les travailleurs qualifiés dont les compétences linguistiques étaient faibles ou nulles, mais, ont continué de gagner un revenu plus élevé. Les travailleurs qualifiés qui viennent au Canada sans une maîtrise raisonnable d'une des langues officielles semblent ne jamais surmonter cet obstacle à l'établissement. L'écart de revenu demeure et peut être observé aussi bien chez les gens qui font partie du marché du travail depuis un an ou deux que chez ceux qui travaillent depuis 15 ans.

Pour ce qui est de la dépendance sur l'assurance-chômage, les résultats sont tout aussi clairs. Les personnes qui maîtrisent le mieux la langue sont les moins susceptibles de connaître le chômage pendant leur vie active (voir les graphiques de la page 26).

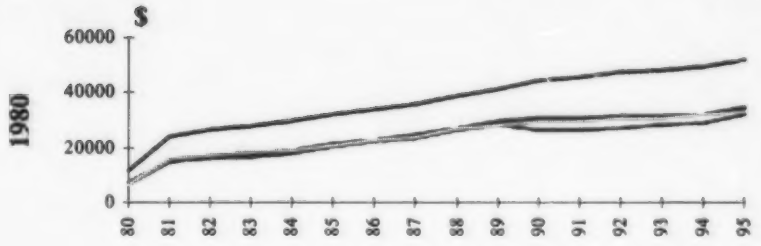
L'importance de la langue s'étend à toutes les professions. Les personnes qui ont obtenu le nombre maximum de points accordés pour la langue première obtiennent généralement des résultats supérieurs à celles dont les compétences linguistiques étaient moins bonnes. Cette relation se retrouve dans tous les groupes de travailleurs qualifiés : des professions qui exigent les niveaux de scolarité les plus élevés jusqu'à celles qui sont très peu spécialisées (voir les graphiques des pages 27 à 29).

Ces constatations semblent indiquer que les personnes qui, à leur arrivée au Canada, ont peu de connaissances des langues d'usage sont moins susceptibles de pouvoir exercer leur profession avec succès. Leur manque de connaissances linguistiques peut les maintenir, de façon permanente, dans des postes exigeant une scolarité et des compétences moins grandes que celles qu'ils possèdent. Essentiellement, le manque de connaissances linguistiques peut faire obstacle à la mise en valeur de leur « capital humain » et à la réalisation de leur plein potentiel. Le « capital humain » qui n'est pas utilisé est perdu et représente une perte permanente pour le Canada. Le marché du travail, en poussant ces nouveaux venus vers le bas de l'échelle, peut également déplacer des Canadiens vers des emplois de niveau inférieur. Ces Canadiens se retrouvent alors eux aussi dans des postes « de second choix ».

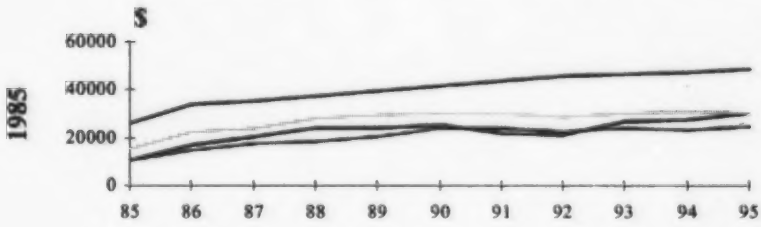
TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: LANGUE PREMIÈRE
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi

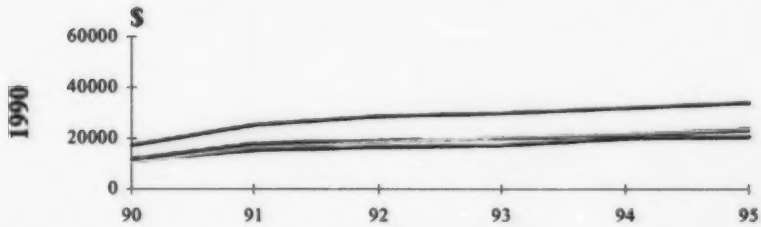
Répartition des immigrants admis



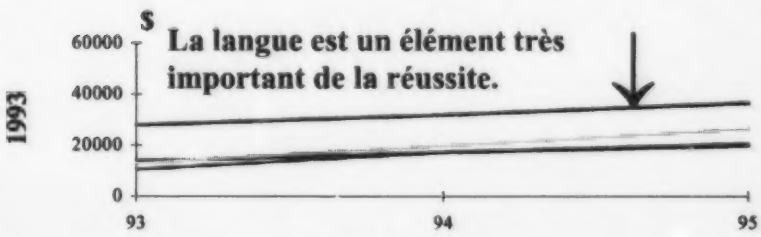
Immigrants admis: 11628

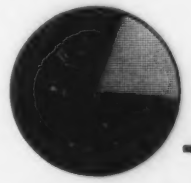


Immigrants admis: 2204



Immigrants admis: 11512





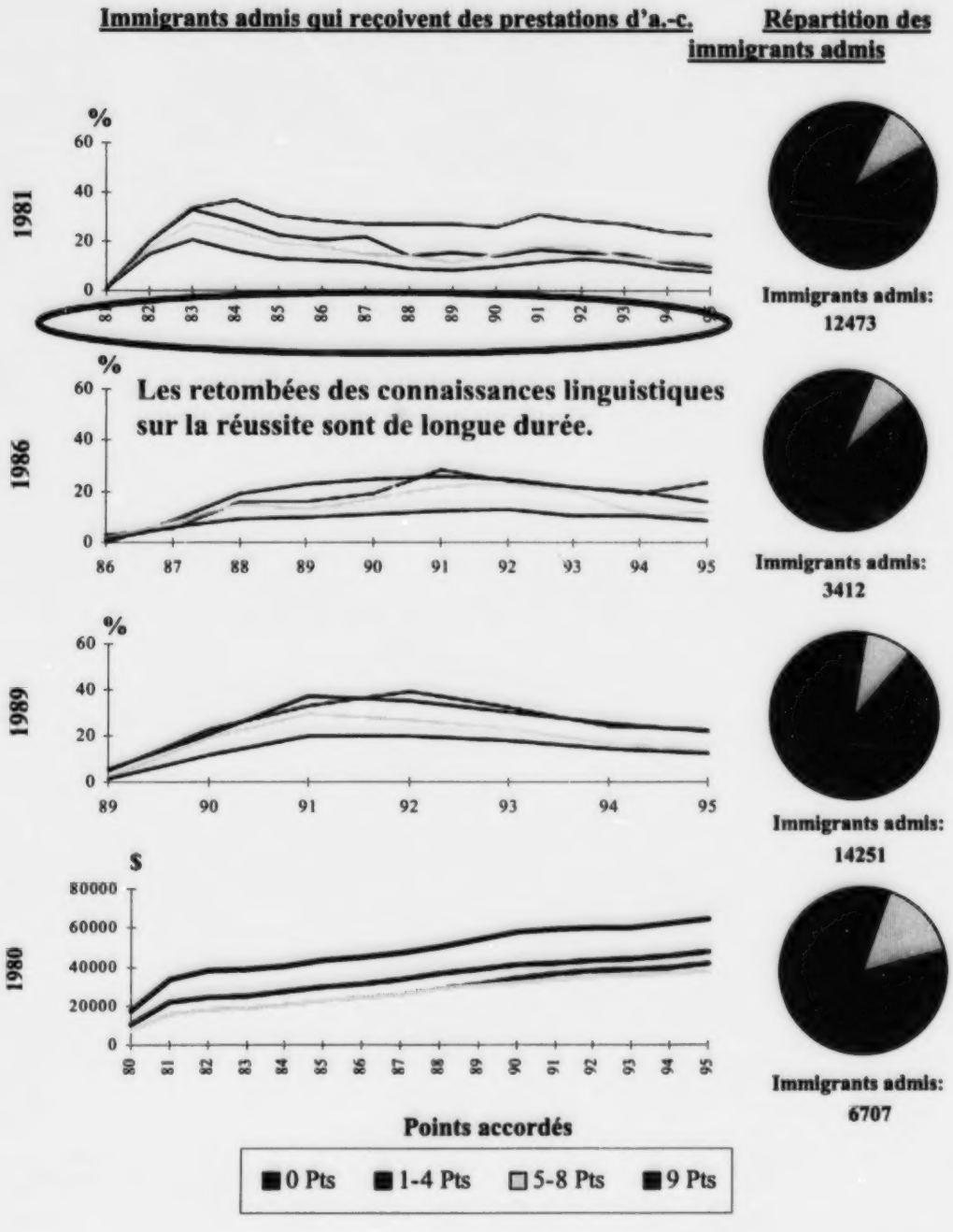
Immigrants admis: 9061

Les points accordés sont-ils trop généreux ?

Points accordés

■0 Pts ■1-4 Pts ▨5-8 Pts ■9 Pts

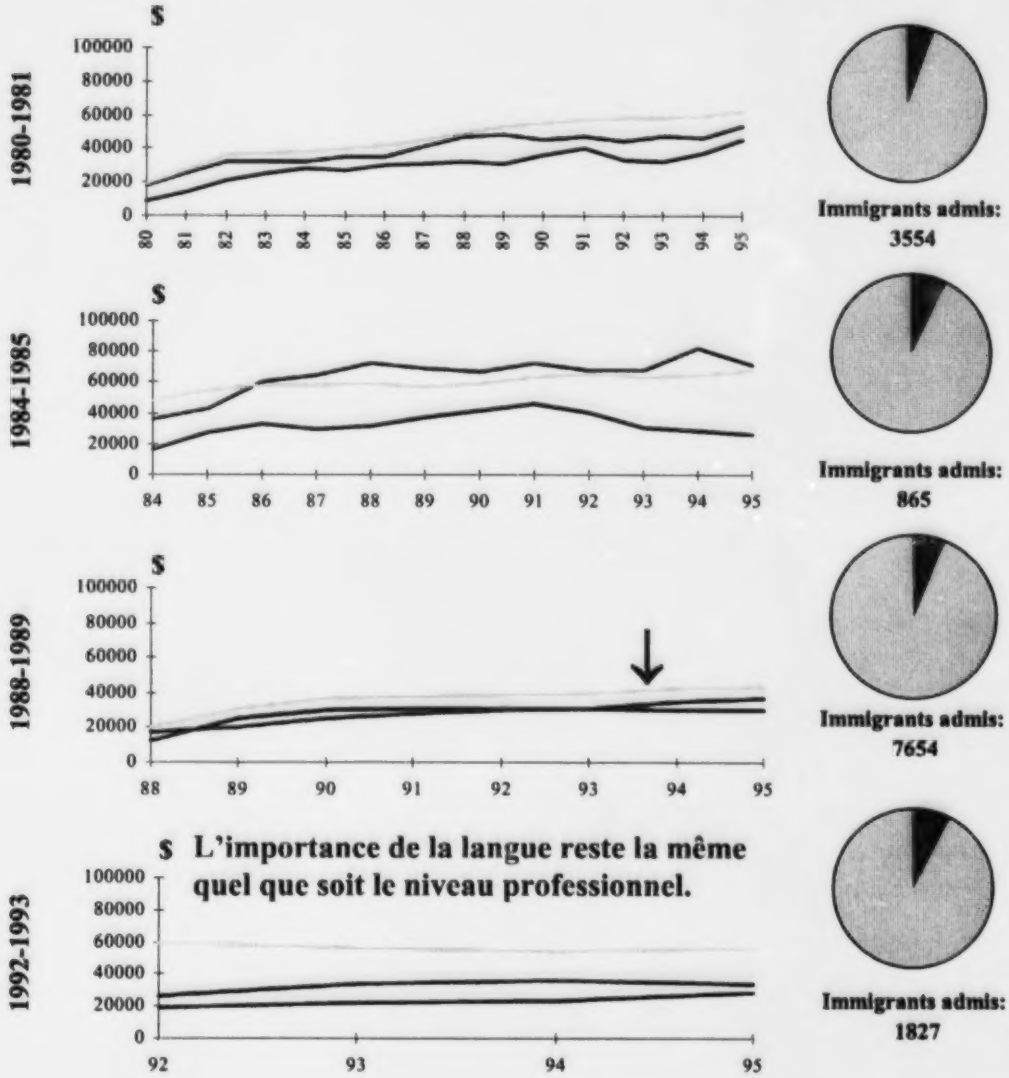
TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: LANGUE PREMIÈRE
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION



TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: GESTIONNAIRES/ADMIN./COMPTABLES ET LANGUE PREMIÈRE POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi

Répartition des immigrants admis

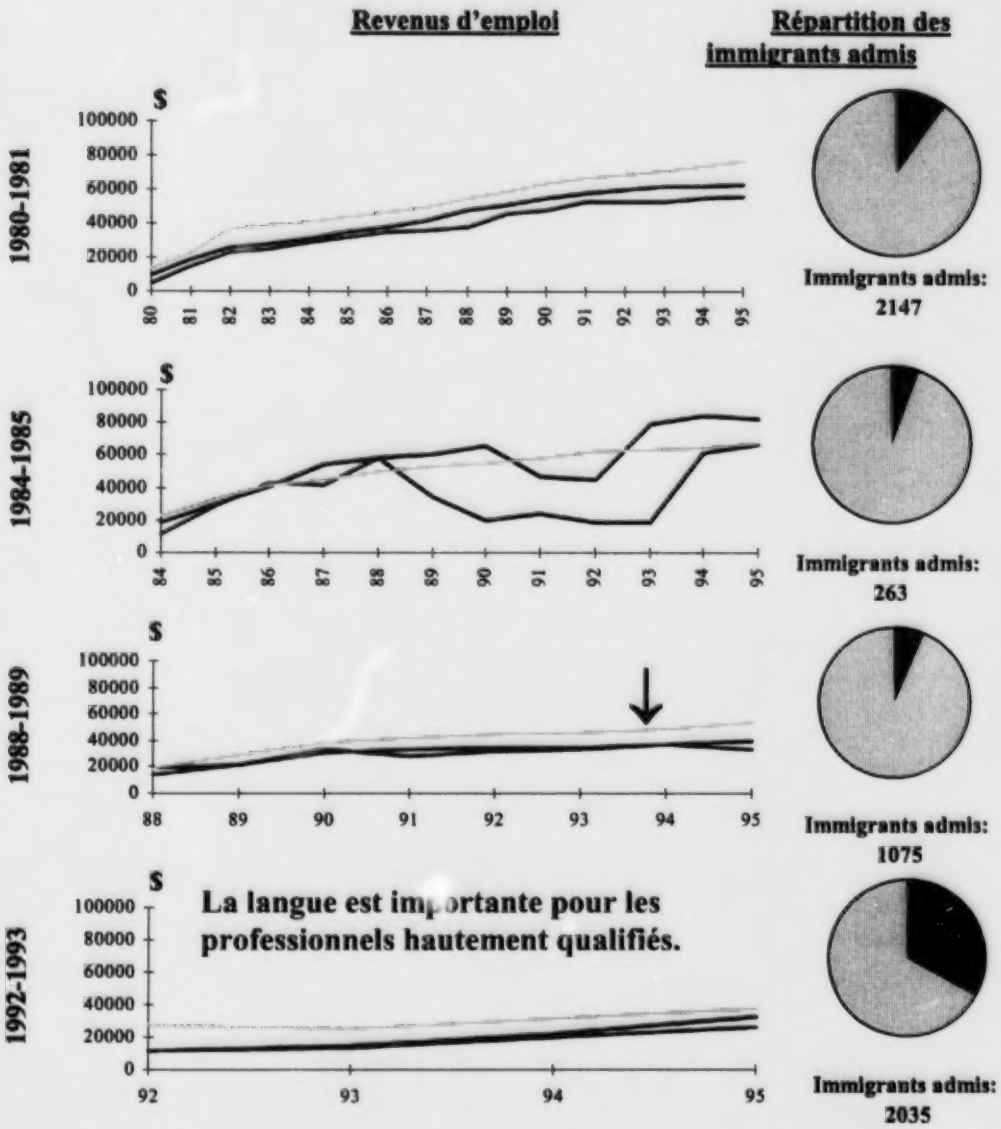


$ L'importance de la langue reste la même quel que soit le niveau professionnel.

Points accordés

■ 0-5 Pts ■ 6-8 Pts □ 9 Pts

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: INGÉNIEURS ET LANGUE PREMIÈRE
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

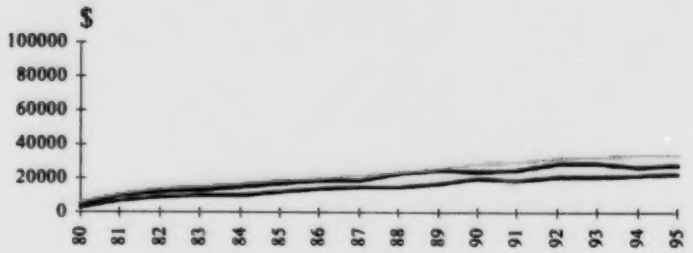


TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: TRAVAILLEURS DE BUREAU ET LANGUE PREMIÈRE POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi

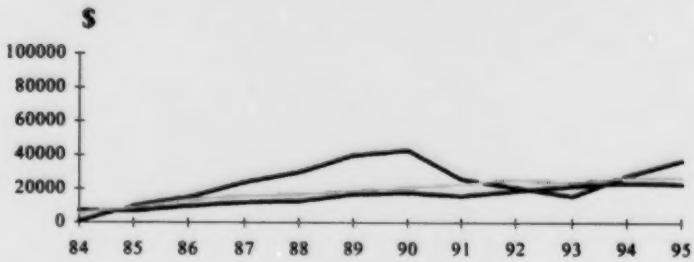
Répartition des immigrants admis

1980-1981



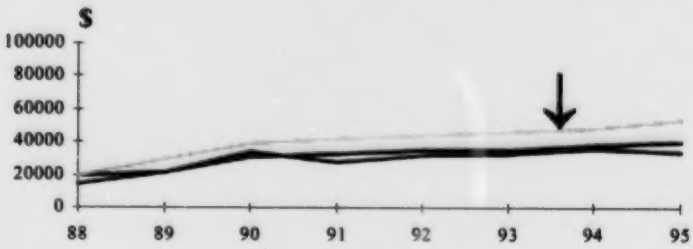
Immigrants admis: 1175

1984-1985



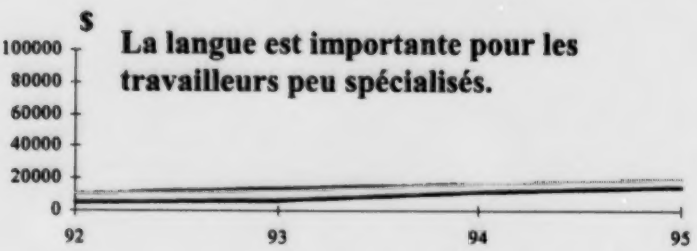
Immigrants admis: 148

1988-1989

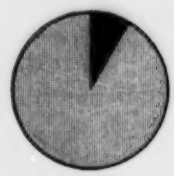


Immigrants admis: 5034

1992-1993



La langue est importante pour les travailleurs peu spécialisés.



Immigrants admis: 704

Étonnamment généreux ?

Points accordés

■ 0-5 Pts ■ 6-8 Pts ▨ 9 Pts

Langue seconde

L'autre question en ce qui concerne la langue est le lien entre la langue seconde et la réussite de l'établissement. Le système actuel accorde 6 points pour la langue seconde (comparativement à 9 pour la langue première). Il semble que la connaissance de la langue seconde ne se traduise pas par une rémunération plus élevée. Les graphiques de la page 32 illustrent les profils de revenu selon la maîtrise de la langue seconde de personnes qui ont obtenu 9 points pour la langue première. Du point de vue statistique, on n'observe aucune différence considérable entre les trois groupes de compétences étudiés. (On observe la même chose pour le chômage. Il n'y a aucune différence perceptible entre les personnes recevant des prestations d'assurance-chômage qui maîtrisent la langue seconde et celles qui ne la maîtrisent pas.)

Un autre moyen d'aborder la langue seconde est d'examiner le nombre total de points accordés au chapitre de la langue (pour les langues première et seconde). Les graphiques de la page 33 montrent qu'il y a une différence de revenu considérable entre les personnes qui ont obtenu 9 points ou plus et celles qui en ont obtenu moins de 9. Les trois groupes ayant obtenu 9 points ou plus touchent à peu près les mêmes niveaux de revenu (et présentent les mêmes tendances à l'égard de l'assurance-chômage). La plupart des groupes dont les compétences linguistiques sont élevées ont obtenu 9 points pour la langue première, et entre 0 et 6 points pour la langue seconde.

Les données sur les revenus d'emploi et les prestations d'assurance-chômage laissent penser qu'on accorde peut-être trop de points à la langue seconde (6) par rapport à la langue première (9). En outre, le nombre plus élevé de points accordés pour la langue seconde fournit à des candidats marginaux la possibilité d'être acceptés à titre de travailleurs qualifiés; les points accordés pour la langue seconde ne sont pas vraiment reliés à la réussite de l'établissement et jouent plutôt le rôle de points de bonification. Six points peuvent facilement faire la différence entre l'admission et le refus.

Néanmoins, certains facteurs économiques peuvent justifier l'attribution de quelques points pour la langue seconde. La maîtrise de la langue secondaire peut favoriser l'obtention d'un nouvel emploi ou celle d'un autre emploi dans le cas d'une personne au chômage. Un choix un peu plus vaste d'emplois peut également s'offrir à la personne bilingue (emplois bilingues en plus d'emplois unilingues).

Le fait que la plupart des travailleurs qualifiés obtiennent 9 points pour la langue première suscite des préoccupations quant à l'évaluation des connaissances linguistiques, dans le cadre d'un nouveau modèle comme dans le système actuel. Si un système d'évaluation des connaissances linguistiques avait été mis en place, il ne fait aucun doute que la plupart des candidats auraient été évalués différemment (c.-à-d. moins bien que « parle couramment »). Il faudra en tenir compte lorsqu'on établira les points de la nouvelle grille de sélection.

La proposition d'instaurer des tests linguistiques et de restructurer l'échelle des points accordés ne doit pas être interprétée comme une modification de ce critère afin d'en faire un obstacle à l'admission. Les changements proposés ont pour but de mieux déterminer le niveau des connaissances linguistiques des travailleurs qualifiés immigrants et de permettre d'en tenir compte dans le total des points accordés. Actuellement, étant donné que la plupart des travailleurs qualifiés obtiennent le nombre maximum de points pour la langue première, il est

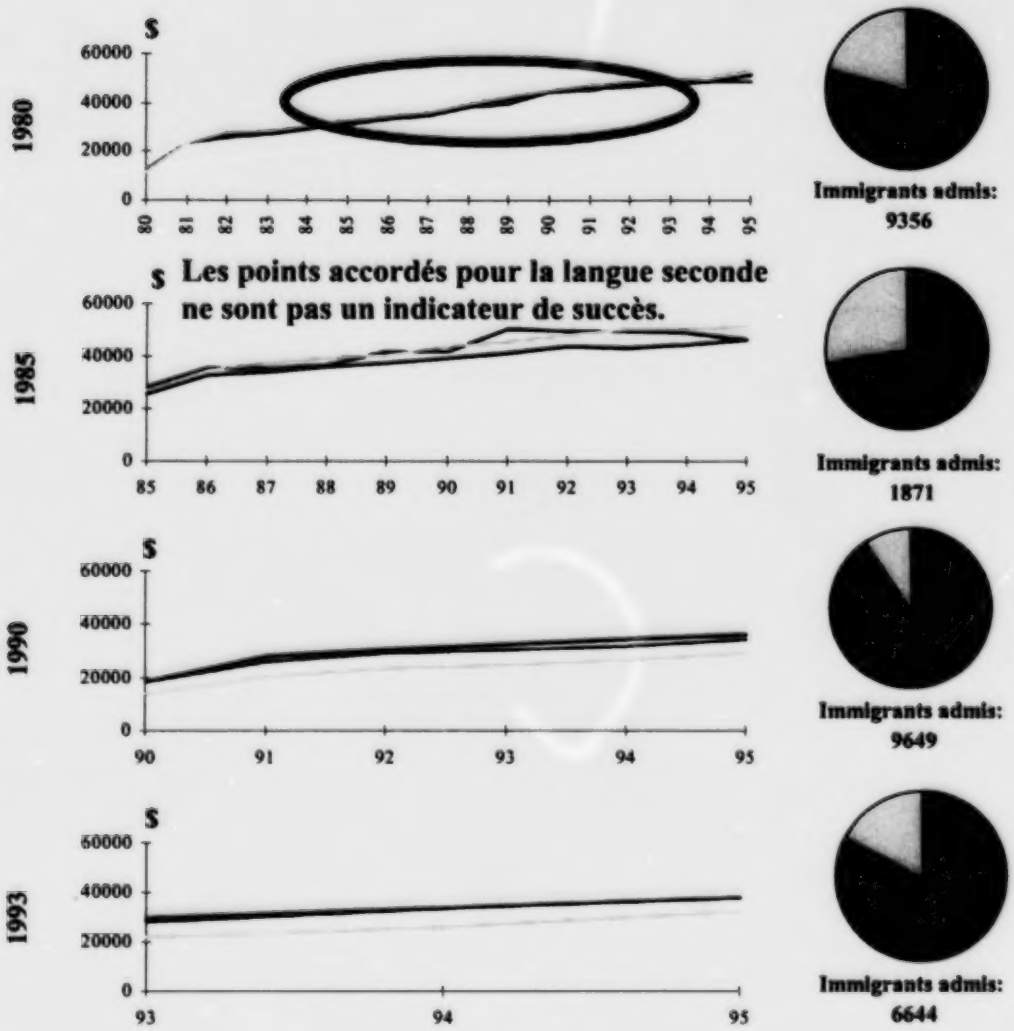
difficile de distinguer ceux qui connaissent parfaitement la langue de ceux qui sont moyennement à l'aise mais qui peuvent cependant se débrouiller en anglais ou en français dans leur travail. Cependant, tout changement apporté à la structure des points et à la pondération du critère linguistique devrait être compensé ailleurs dans le nouveau système de sélection afin de s'assurer que les travailleurs qualifiés ayant une connaissance moyenne de la langue obtiennent cependant assez de points pour être admis.

Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

- ✓ La maîtrise de la **langue** (c.-à-d. la capacité de communiquer) est sans nul doute un facteur de sélection clé.
- ✓ L'importance de la langue devrait se refléter par un nombre plus élevé de points dans la nouvelle grille.
- ✓ La différence de points entre le niveau maximum de maîtrise de la langue et les autres niveaux devrait être plus importante.
- ✓ Il faudrait modifier la différence de points entre la langue première et la langue seconde afin de mettre davantage l'accent sur la langue première. La grille de sélection devrait encore reconnaître et encourager le bilinguisme.
- ✓ Les tests linguistiques devraient permettre une évaluation plus réaliste de la maîtrise de la langue. Cela aurait sans nul doute pour effet de réduire le nombre de candidats qui obtiennent un pointage élevé et, par conséquent, de réduire l'élément discrétionnaire associé à ce critère.
- ✓ La langue ne doit pas être utilisée comme obstacle à l'admission. Tout changement apporté à la structure des points et à la pondération du critère linguistique devrait être compensé ailleurs dans le nouveau système de sélection.

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: LANGUE PREMIÈRE = 9 ET LANGUE SECONDE
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

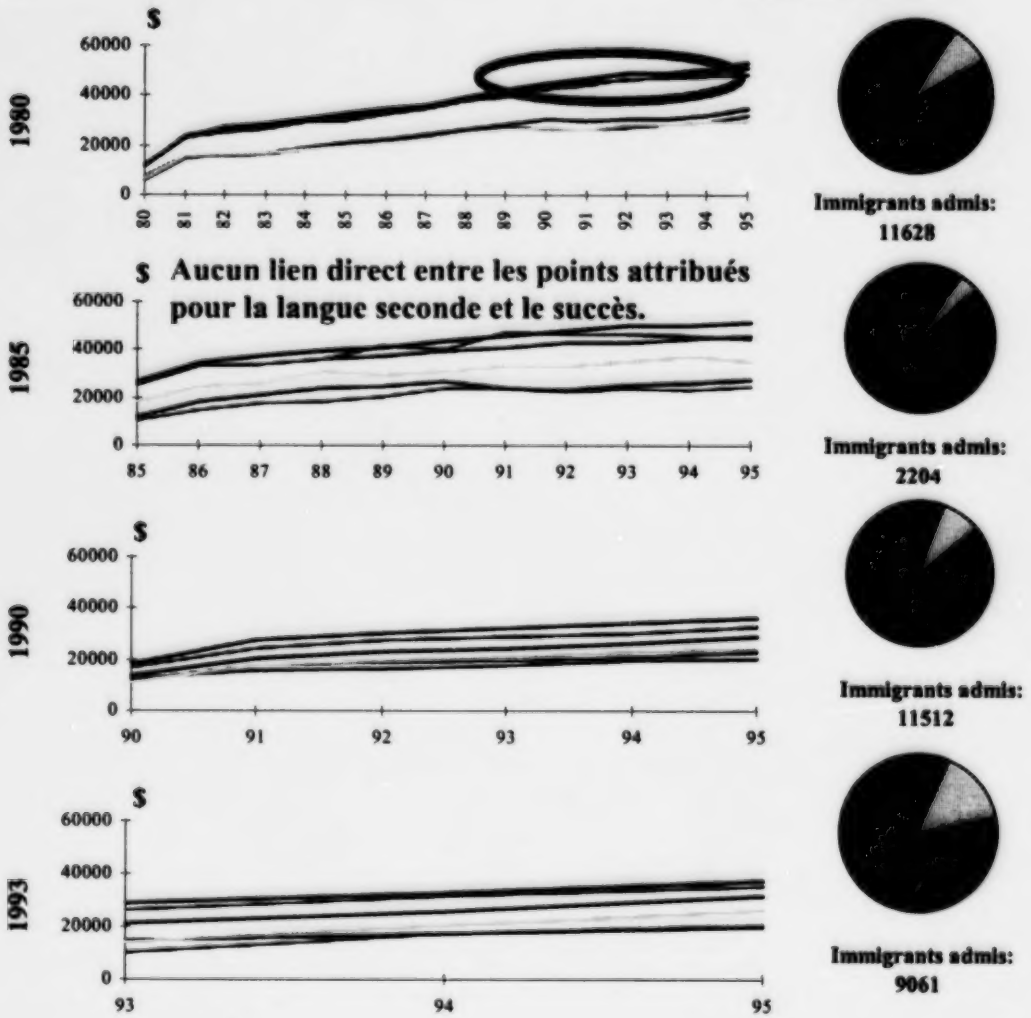
Revenus d'emploi | **Répartition des immigrants admis**



TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: LANGUE PREMIÈRE ET LANGUE SECONDE
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi

Répartition des immigrants admis



Aucun lien direct entre les points attribués pour la langue seconde et le succès.

Points accordés

0 Pt | 1-5 Pts | 6-8 Pts | 9 Pts | 10-12 Pts | 13-15 Pts

Âge

La grille de sélection accorde une pondération de 9 % des points pour l'âge. On accorde un maximum de dix points aux candidats âgés entre 21 et 44 ans. On soustrait deux points pour chaque année inférieure ou supérieure à cette tranche d'âge.

Environ la moitié des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés sont des personnes âgées entre 25 et 34 ans. Ce groupe est demeuré relativement constant (voir les graphiques de la page 35). Le groupe d'âge des 35 à 49 ans s'élargit constamment, et son importance était à peine inférieure à celle du groupe des plus jeunes au début des années 90. Cette croissance s'effectue aux dépens du groupe des 24 ans et moins.

Le profil des revenus d'emploi et le taux de chômage sont très semblables à ceux de la population active canadienne et confirment la théorie des revenus selon le cycle de vie. Les travailleurs plus âgés, plus chevronnés, gagnent mieux leur vie que les jeunes travailleurs. Pour leur part, les jeunes travailleurs débutants éprouvent davantage de difficultés à entrer dans le marché du travail et à garder leur emploi.

Le rendement des travailleurs les plus âgés (50 ans et plus) est gonflé par les emplois réservés. Un nombre considérable de travailleurs qualifiés âgés immigrent pour occuper un emploi. Cependant, leur contribution à l'économie par leur travail, ou encore leur participation à la population active, décline de façon considérable à l'approche de l'âge de la retraite (qui est aujourd'hui de 50 ans ou plus). Alors que les trois groupes d'âge moins avancé connaissent une augmentation de leurs revenus d'emploi au cours de toutes les années étudiées, les revenus d'emploi du groupe des 50 ans et plus diminuent, de façon prévisible, en raison de la participation moins élevée des travailleurs âgés à la population active.

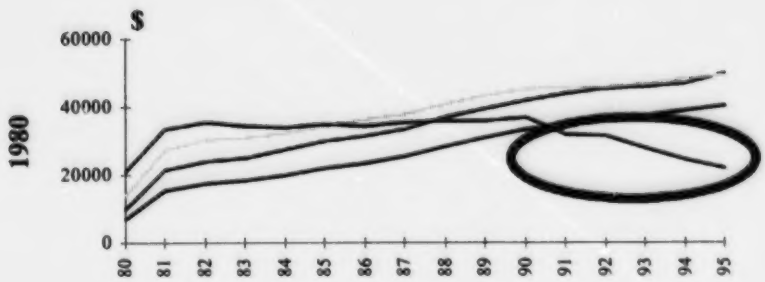
À l'autre extrémité de l'échelle des âges, dans le groupe des jeunes (24 ans et moins), l'âge a aussi un impact sur la réussite de l'établissement, puisqu'il limite les possibilités d'obtenir dans le pays d'origine de hauts niveaux de scolarité et une expérience de travail qui pourront être utilisées au Canada. Les diplômes universitaires de deuxième et troisième cycles n'occupent pas une place prédominante dans l'ensemble du capital humain de ce groupe. En fait, les revenus que touchent les membres de ce groupe au Canada sont inférieurs à ceux d'autres groupes.

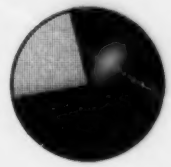
Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

- ✓ Les problèmes liés à l'**âge** surviennent au début et à la fin de la vie professionnelle. Les jeunes travailleurs éprouvent des difficultés à entrer dans le marché du travail et à garder leur emploi, alors que les travailleurs âgés ne disposent que de peu de temps pour participer au marché du travail.
- ✓ Il devrait y avoir peu de différence entre les points accordés aux groupes situés entre les deux extrémités de l'échelle d'âge.

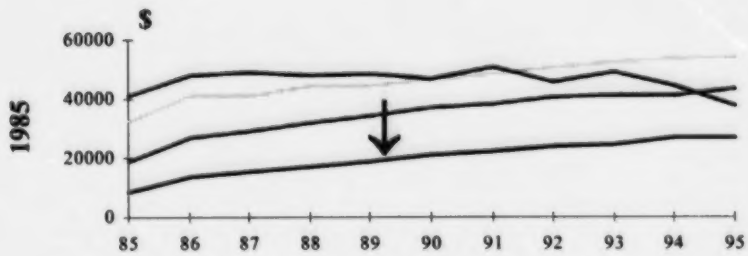
TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: ÂGE AU MOMENT D'OBTENIR LE DROIT D'ÉTABLISSEMENT POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi | **Répartition des immigrants admis**



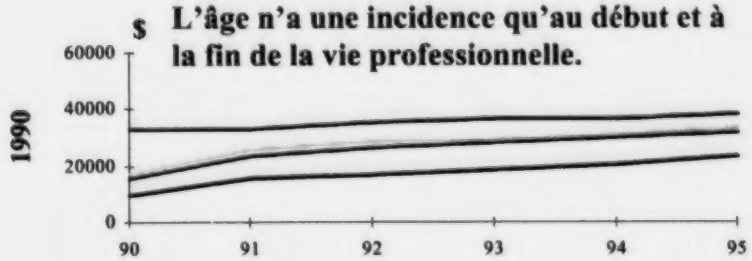


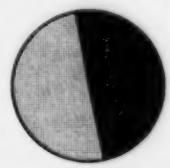
Immigrants admis: 11628



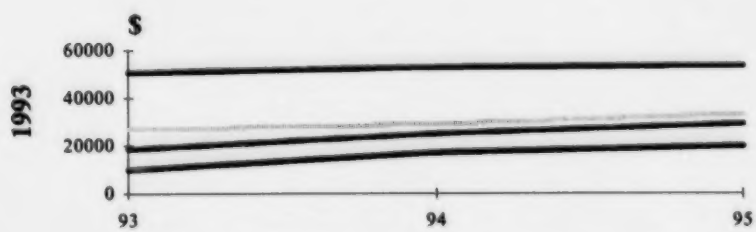
Immigrants admis: 2204

L'âge n'a une incidence qu'au début et à la fin de la vie professionnelle.

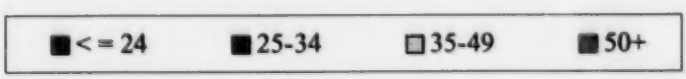




Immigrants admis: 11512



Immigrants admis: 9061



Emploi réservé

L'emploi réservé compte pour 9 % des points accordés dans la grille de sélection. Un travailleur qualifié peut obtenir 10 points s'il est muni d'une offre d'emploi. Cette dernière peut exiger ou non une validation. On peut également accorder 10 points si le candidat est qualifié pour exercer une profession qu'on considère comme « désignée », et s'il est disposé à l'exercer. La liste des professions désignées (qui se distingue de la liste générale des professions) est une liste de professions en demande dans des provinces spécifiques. Les points accordés pour une profession désignée sont de nature provinciale, alors que les points relatifs aux critères professionnels sont de portée nationale. Pour obtenir des points relatifs à une profession désignée, le travailleur qualifié doit accepter de travailler dans la province où la demande existe. Actuellement, aucune profession ne figure dans la liste des professions désignées.

Le fait d'être muni d'une véritable offre d'emploi est sans nul doute un facteur de réussite de l'établissement d'un immigrant. La tâche la plus difficile et la plus pressante d'un nouveau travailleur qualifié au Canada consiste à s'intégrer au marché du travail. Pour ce faire, il doit obtenir un emploi. Les chances de succès sont beaucoup plus grandes s'il peut obtenir cet emploi avant d'arriver au Canada. Cela signifie également que l'employeur canadien doit être satisfait du niveau global de scolarité et d'expérience du travailleur et de ses capacités linguistiques. Comme les graphiques de la page 38 l'illustrent, une offre d'emploi a des répercussions positives sur le nouveau venu sur le marché du travail non seulement au début de sa vie professionnelle, mais également à plus long terme.

Tout au long de leur vie professionnelle au Canada, les immigrants qui arrivent munis d'une offre d'emploi obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui n'en ont pas. Cela peut refléter les différences au chapitre de la mise en valeur du capital humain. Les employeurs canadiens offrent des emplois à des immigrants en raison de leurs compétences. Ces immigrants ont davantage l'occasion d'utiliser leur capital humain. Ceux qui ne sont pas munis d'une offre d'emploi éprouvent de la difficulté à obtenir un emploi qui leur permette de tirer pleinement profit de leur niveau de scolarité et de l'ensemble de leurs compétences. La plupart du temps, ils doivent accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. Une fois dans l'engrenage, ils sont piégés de façon plus ou moins permanente (au Canada, l'expérience se situe maintenant à un niveau moins élevé; il est difficile de grimper les échelons).

Le rendement des immigrants qui obtiennent 10 points pour une profession figurant dans la liste des professions désignées n'est pas uniforme durant la période analysée. Pour certaines années d'admission, les immigrants exerçant une profession désignée venaient au deuxième rang après ceux munis d'une offre d'emploi. Pour d'autres années, leur rendement était inférieur à celui des personnes qui n'avaient pas obtenu 10 points pour un emploi réservé.

On pourrait croire que ceux qui ont de plus de chances de connaître du succès sont, après les immigrants munis d'une offre d'emploi, les travailleurs qui exercent une profession en demande, car ils obtiennent et gardent un emploi plus facilement. Cependant, la liste des professions désignées est un outil de microgestion des marchés du travail. Sa pertinence dépend de la précision avec laquelle la liste reflète les conditions des marchés du travail locaux. Cet outil visant les marchés du travail locaux, il n'est pas pertinent si l'immigrant ne réside pas

véritablement dans le secteur où sa profession est en demande. (Les immigrants demeurent-ils vraiment à l'endroit choisi une fois qu'ils sont établis au Canada?)

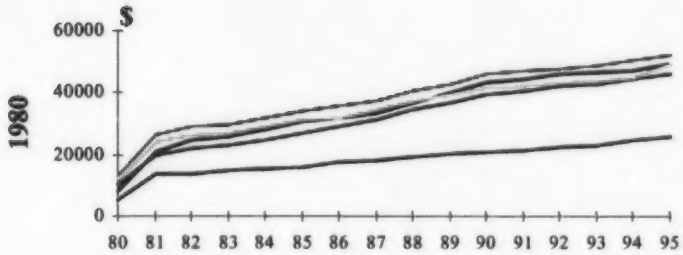
Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

- ✓ **L'emploi réservé**, ou le fait d'être muni d'une offre d'emploi, est un solide facteur de réussite et devrait demeurer comme critère de sélection.
- ✗ Cependant, le rôle de la liste des professions désignées doit être remis en question. On ne devrait pas la conserver dans le nouveau modèle.

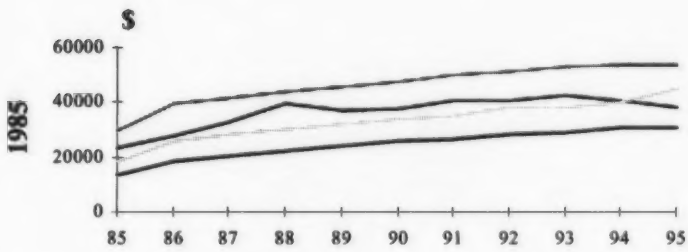
TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: EMPLOIS RÉSERVÉS
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

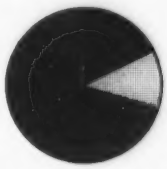
Revenus d'emploi

Répartition des immigrants admis



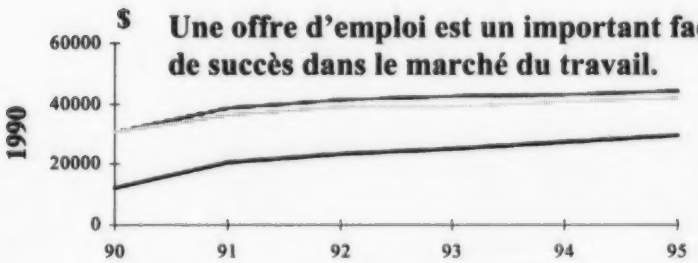
Immigrants admis: 11628



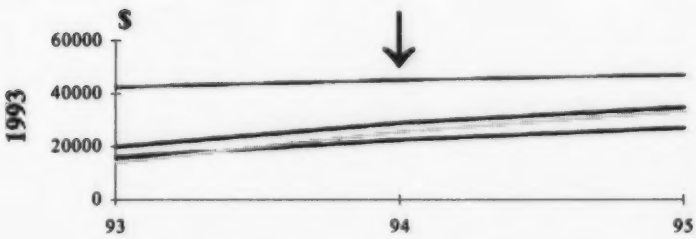


Immigrants admis: 2204

Une offre d'emploi est un important facteur de succès dans le marché du travail.



Immigrants admis: 11512



Immigrants admis: 9061

Points accordés

- 10 Pts – Offre d'emploi
- 10 Pts – Liste des professions désignées
- 10 Pts – Non précisé
- 0 Pts
- -10 Pts

Facteur professionnel

On accorde des points pour le facteur professionnel à un travailleur qualifié, selon l'évaluation de l'offre et de la demande dans la profession du candidat sur le marché du travail et selon les probabilités que le candidat puisse utiliser ses compétences professionnelles au Canada. La liste générale des professions (LGP) comprend une notation des emplois.

Le facteur professionnel est un outil de microgestion. Il met l'accent sur les conditions à court et à moyen termes du marché du travail. Pour qu'il soit le plus efficace possible, il doit être constamment adapté (c.-à-d. qu'il doit être mis à jour fréquemment afin de refléter les conditions changeantes du marché du travail).

Le facteur professionnel compte pour 9 % des points accordés dans la grille de sélection actuelle. On peut accorder un maximum de 10 points. (Avant le 1er janvier 1986, on accordait jusqu'à 15 points pour le facteur professionnel.) Autre fait important : une note de « 0 » ne peut être surmontée que grâce à un emploi réservé ou à l'utilisation positive du pouvoir discrétionnaire (en d'autres mots, une note minimale de 1 est obligatoire).

L'analyse révèle que le facteur professionnel n'est pas un solide indicateur d'un établissement réussi. Les notes les plus élevées pour ce facteur ne se sont traduites par les niveaux de revenus les plus élevés et de faibles dépendances sur le chômage que durant certaines années étudiées. Au cours de nombreuses années étudiées, le lien entre le facteur professionnel, le revenu et le chômage disparaît ou s'estompe (voir les graphiques des pages 41 et 42).

L'absence de lien entre le facteur professionnel et la réussite de l'établissement peut mettre en évidence le fait qu'il s'agisse d'un outil de micro gestion de la demande professionnelle. Pour que le facteur professionnel soit un outil de sélection efficace, on doit lui consacrer des ressources considérables pour le mettre à jour continuellement. Cet outil serait beaucoup plus efficace s'il était localisé (c.-à-d. axé sur les marchés du travail locaux), plutôt que d'être utilisé à l'échelle nationale. Cependant, cela soulèverait un autre problème. Une fois les points accordés, il serait difficile de s'assurer que le travailleur qualifié s'est effectivement installé dans la zone du marché du travail local où sa profession était en demande. En outre, les conditions du marché du travail peuvent changer considérablement entre le moment où les points sont accordés et celui où le travailleur qualifié arrive au Canada. Au bout du compte, il est difficile pour les gouvernements de gérer efficacement le marché du travail, en jumelant les professions et les gens aux marchés du travail locaux. Dans le cas des immigrants, il est encore plus difficile de les encourager à s'installer loin des grands centres urbains du pays.

Néanmoins, le concept de la demande professionnelle peut tout de même servir à évaluer la réussite de l'établissement des immigrants. Dans la nouvelle grille de sélection on pourrait probablement l'intégrer dans les renseignements qui permettent d'évaluer les qualités personnelles plutôt que de l'utiliser comme un critère distinct.

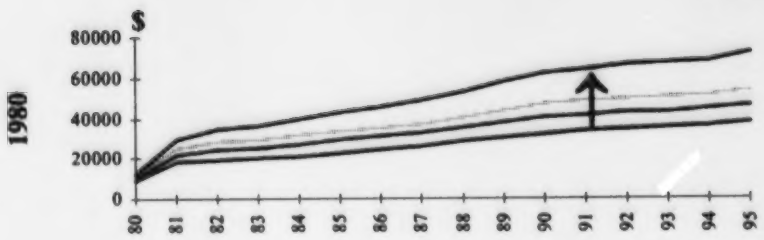
Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

✗ Le **facteur professionnel** est un outil de microgestion. Il ne devrait pas constituer un critère de sélection distinct dans le nouveau modèle si on ne peut le mettre à jour constamment (c.-à-d. l'adapter régulièrement afin qu'il reflète les conditions changeantes du marché du travail).

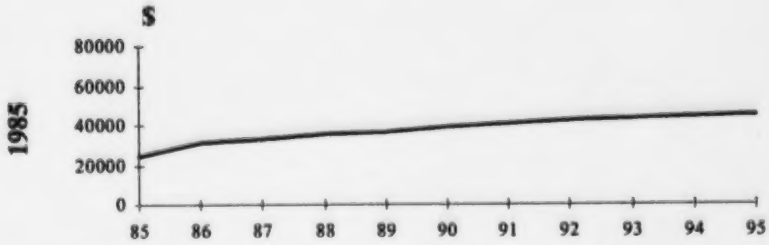
✓ Le concept de la demande professionnelle pourrait servir à accorder des points pour les qualités personnelles (le travailleur qualifié est plus susceptible de s'établir avec succès s'il peut prouver que ses compétences sont en demande).

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: FACTEUR PROFESSIONNEL
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi | **Répartition des immigrants admis**

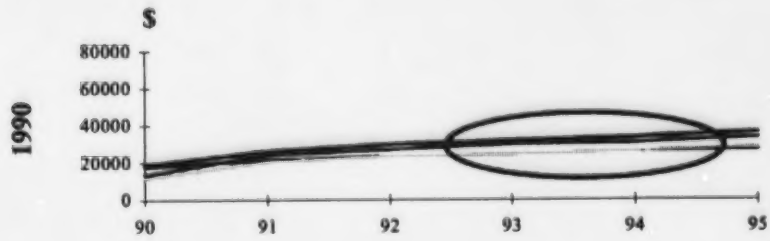


Immigrants admis: 11628

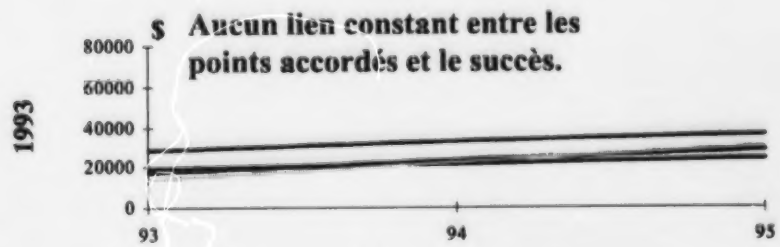


Immigrants admis: 2204

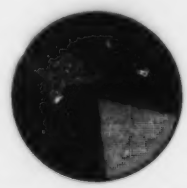
Zéro pour-cent, mesures temporaires visant à annuler les admissions.



Immigrants admis: 11512



Aucun lien constant entre les points accordés et le succès.



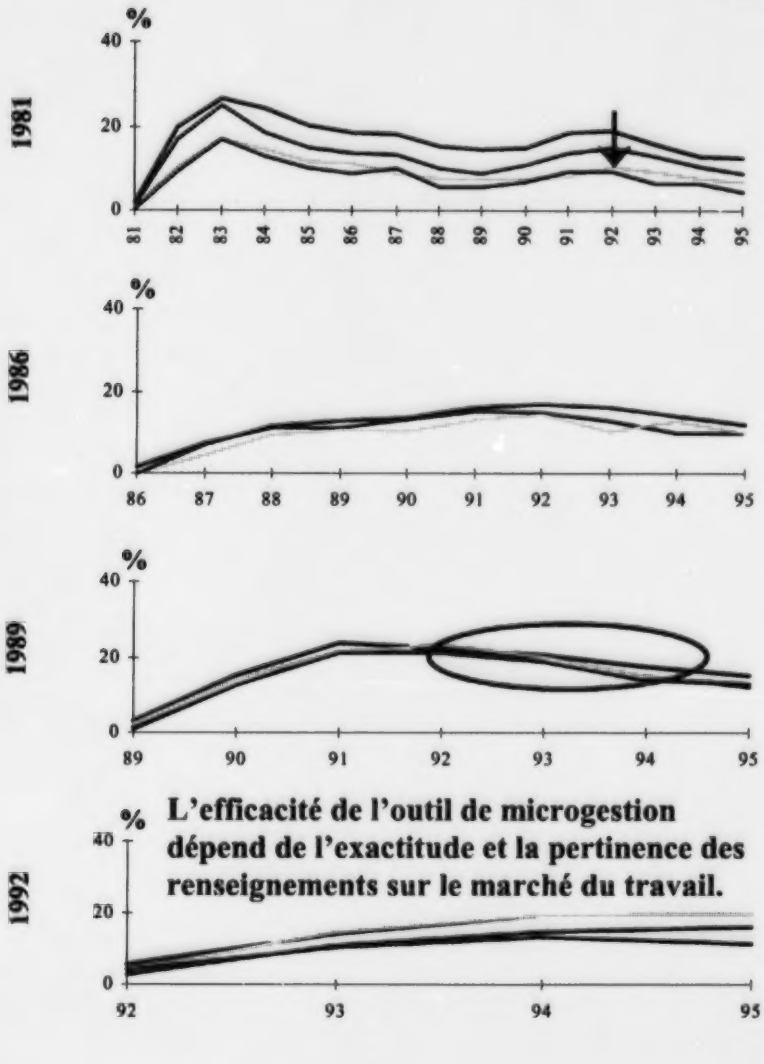
Immigrants admis: 9061

Points accordés

■0 Pt ■1-3 Pts ■4-7 Pts ■8-10 Pts

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: FACTEUR PROFESSIONNEL
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Immigrants admis qui reçoivent des prestations d'a.-c. **Répartition des immigrants admis**



L'efficacité de l'outil de microgestion dépend de l'exactitude et la pertinence des renseignements sur le marché du travail.

Immigrants admis: 12473

Immigrants admis: 3412

Immigrants admis: 14251

Immigrants admis: 6707

Points accordés

■ 0 Pt ■ 1-3 Pts □ 4-7 Pts ■ 8-10 Pts

Qualités personnelles

On peut accorder un maximum de 10 points pour les qualités personnelles. Celles-ci comptent pour 9 % des points de la grille. Ce facteur visait à définir avec précision les qualités qui permettent la réussite de l'établissement (soit la faculté d'adaptation, la motivation, l'esprit d'initiative, l'ingéniosité, etc.). Plus récemment, on a mis davantage l'accent sur des facteurs économiques concrets pour définir les qualités personnelles. Seuls les candidats qui subissent une entrevue se voient accorder des points pour leurs qualités personnelles par l'agent des visas. Les qualités personnelles contribuent grandement à la souplesse de la grille de sélection.

L'attribution de points pour les qualités personnelles s'est révélée de plus en plus généreuse avec le temps. Environ le quart des travailleurs qualifiés ont obtenu le maximum de points durant la première moitié des années 80. Cette proportion a augmenté pour atteindre la moitié des travailleurs dans les années 90. À l'autre extrémité de l'échelle, la proportion de travailleurs qualifiés ayant obtenu le moins de points a diminué (voir les graphiques des pages 45 et 46).

Ces changements pourraient refléter une plus grande ouverture en matière d'immigration. La majeure partie des années 1980 a été marquée par des tentatives de restreindre l'immigration des travailleurs qualifiés. Cependant, vers le début des années 90, une plus grande ouverture est apparue. On visait désormais à maintenir/soutenir des niveaux d'immigration élevés. La possibilité de contestations légales a pu constituer un facteur clé. Les années 90 se sont caractérisées par des examens minutieux et des menaces de litige. Cela s'est probablement traduit par une réticence des agents des visas à refuser des candidats à qui il ne manquait que quelques points. Il est possible qu'on ait accordé quelques points de plus pour les qualités personnelles, afin que le total final soit légèrement supérieur à 70. Une autre explication possible serait qu'on utilisait, au début, les qualités personnelles pour mesurer des caractéristiques que la grille ne permettait pas d'évaluer (p. ex., la capacité d'adaptation). Durant les années 1990, l'utilisation des qualités personnelles s'est modifiée. Ces dernières sont probablement devenues un moyen de compenser la grille afin de rééquilibrer le poids des critères existants (p. ex., l'agent des visas pourrait avoir accordé un plus grand nombre de points pour les qualités personnelles afin de mieux reconnaître le niveau de scolarité ou l'expérience de travail du candidat). En effet, les agents des visas peuvent considérer que la pondération de la grille n'est plus équilibrée en raison des changements qui sont survenus sur le marché du travail. Les points accordés pour les qualités personnelles leur permettent « d'adapter » ou de rééquilibrer les critères de la grille.

On observe un lien entre les points accordés pour les qualités personnelles et la réussite de l'établissement. Les travailleurs qualifiés qui ont obtenu le plus grand nombre de points pour leurs qualités personnelles touchent les revenus d'emploi les plus élevés et sont le moins souvent sans emploi. Cependant, l'écart de rendement en fonction des différents pointages a presque disparu dans les années 90. Cela pourrait indiquer que les qualités personnelles constituent davantage un outil d'évaluation discrétionnaire qu'un facteur permettant de déterminer la réussite d'un établissement.

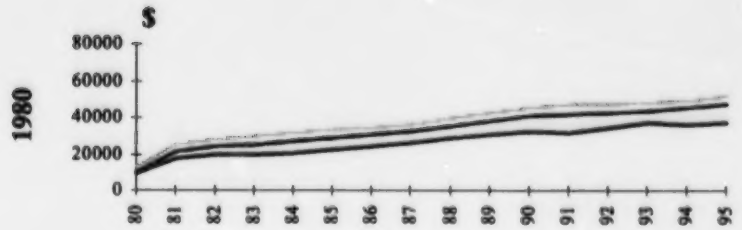
Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

- ✗ Le rôle des **qualités personnelles** doit être défini de façon plus précise.
- ✓ Les qualités personnelles peuvent se révéler un indicateur efficace d'un établissement réussi et (ou) pourraient correspondre à une forme de pouvoir discrétionnaire.
- ✓ Par souci d'efficacité, il faudrait rencontrer les candidats en entrevue avant de leur attribuer des points pour leurs qualités personnelles.

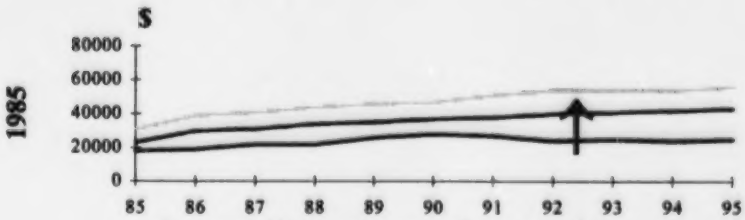
TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: QUALITÉS PERSONNELLES
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi

Répartition des immigrants admis *

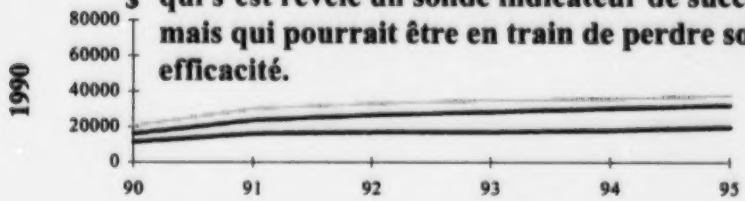


Immigrants admis: 11435

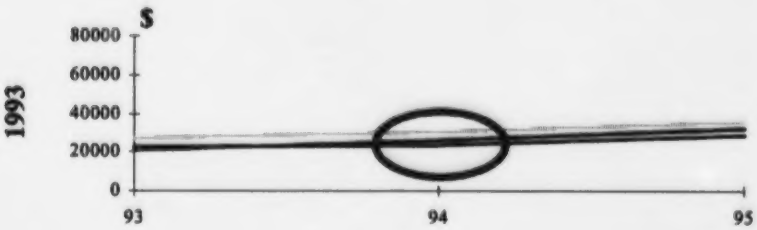


Immigrants admis: 2148

Les qualités personnelles constituent un aspect qui s'est révélé un solide indicateur de succès, mais qui pourrait être en train de perdre son efficacité.



Immigrants admis: 11271



Immigrants admis: 8345

Tendance à accorder des points plus élevés.

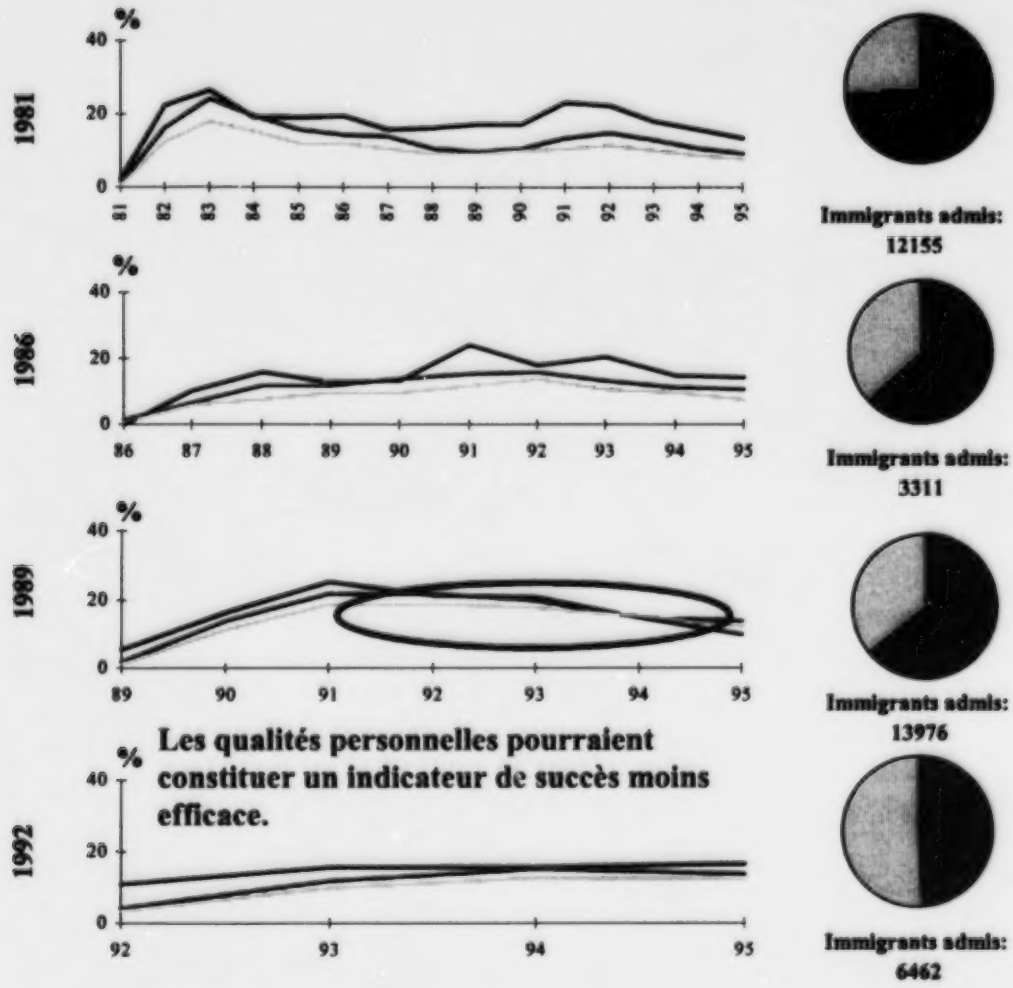
Points accordés

■ 0-4 Pts ■ 5-7 Pts ▨ 8-10 Pts

*** Entrevue seulement**

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
PROFIL: QUALITÉS PERSONNELLES
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Immigrants admis qui reçoivent des prestations d'a.c. **Répartition des immigrants admis ***



Points accordés

■ 0-4 Pts ■ 5-7 Pts ■ 8-10 Pts

*** Entrevue seulement**

Facteur démographique

Le facteur démographique est un outil de gestion du volume global d'immigrants qui repose sur la grille de sélection. Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration établit la valeur du facteur et peut l'adapter afin de contrôler les niveaux. Une fois le facteur établi, les points sont automatiquement accordés à chaque candidat. Il peut être évalué entre 0 et 10 points. Actuellement, il est établi à 8 points. Essentiellement, le facteur permet de diminuer ou d'augmenter la note de passage.

Comme chaque candidat reçoit le même nombre de points, le facteur démographique ne permet pas de déterminer la réussite de l'établissement.

Points supplémentaires accordés aux parents aidés

On accorde 5 points au candidat s'il est l'oncle, la tante, le frère, la soeur, le fils, la fille, le neveu, la nièce, le petit-fils ou la petite-fille d'un citoyen ou résident permanent canadien âgé d'au moins 19 ans et résidant au Canada.

Le nombre de points supplémentaires accordés était beaucoup plus élevé durant la majeure partie de la période analysée. Avant le 1er janvier 1986, on accordait entre 35 et 50 points, selon les liens qui unissaient le candidat et son parent au Canada. Entre 1986 et 1993, on accordait 10 points de bonification, et, depuis le 1er février 1993, on accorde 5 points.

L'argument clé justifiant l'attribution de points supplémentaires aux personnes ayant des parents au Canada est le suivant : ces personnes devraient éprouver moins de difficulté à s'intégrer dans l'économie canadienne (on suppose que le parent apporte son aide durant la transition). Il est difficile, cependant, de déterminer dans quelle mesure cela est vrai. Dans la famille nucléaire moderne, le niveau d'aide qu'apportent les parents n'est peut-être pas aussi élevé qu'auparavant.

Néanmoins, l'attribution de points supplémentaires a une incidence sur le calibre de l'immigrant. Plus les points supplémentaires sont élevés, plus les qualités du candidat sont faibles. En effet, les points supplémentaires permettent d'accepter des candidats marginaux. Des candidats qui ne réussissent pas, par eux-même, à accumuler le nombre de points suffisants prévus dans la grille peuvent être acceptés en raison des points supplémentaires. Cela équivaut à rajuster à la baisse la note de passage. Cette situation est aggravée lorsqu'on examine d'autres facteurs souples comme les qualités personnelles et une offre d'emploi d'un membre de la famille.

Les graphiques de la page 50 montrent que le rendement économique des parents aidés est moins élevé que celui des travailleurs qualifiés. Cela est valable pour toutes les années d'établissement et d'imposition. Les parents aidés sont, sans aucun doute, des agents économiques moins performants.

Les qualités de base des parents aidés ne sont pas aussi solides que celles des travailleurs qualifiés. Les graphiques de la page 51 présentent une comparaison des immigrants ayant obtenu le droit d'établissement selon leur niveau de scolarité et la PPS. Les qualités des parents aidés ont tendance à être moins solides. Cependant, la diminution du nombre de points supplémentaires accordés a entraîné des changements considérables. La qualité du capital humain des parents aidés a augmenté avec la diminution du nombre de points supplémentaires.

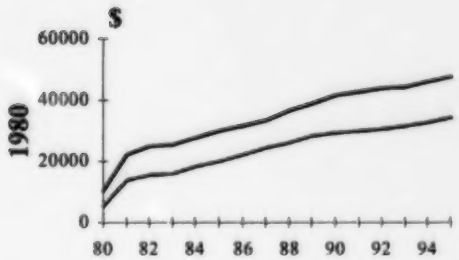
Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

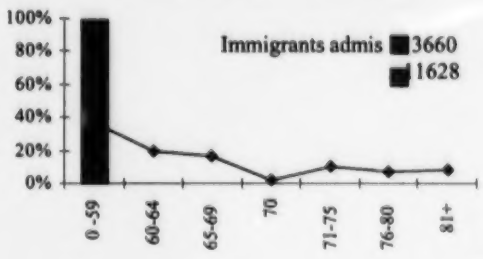
- ✗ Les **points supplémentaires accordés aux parents aidés** permettent d'accepter un plus grand nombre de candidats marginaux dont les qualités de base sont moins solides.
- ✓ Cela soulève la question suivante : doit-on éliminer ces points supplémentaires pour les remplacer par un facteur de sélection du même style que les « qualités personnelles »?
- ✓ Toute modification doit être compensée par des considérations non économiques d'importance pour les objectifs généraux du programme d'immigration, par exemple l'importance de la famille.

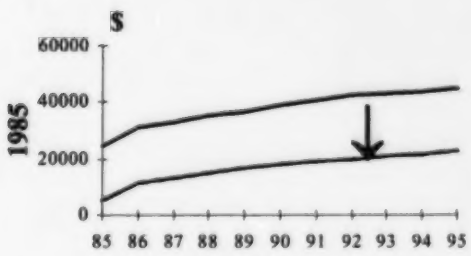
TOTAL DES POINTS
PARENTS AIDÉS PAR RAPPORT AUX TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

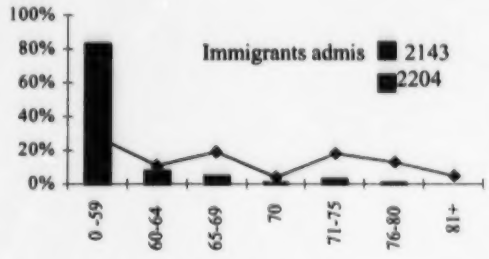
Revenus d'emploi

Répartition des immigrants admis selon les points accordés

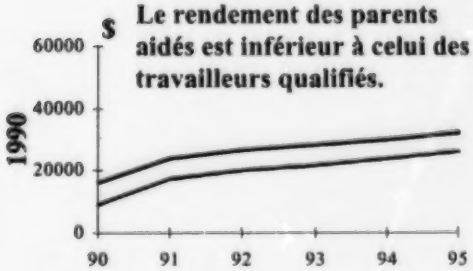


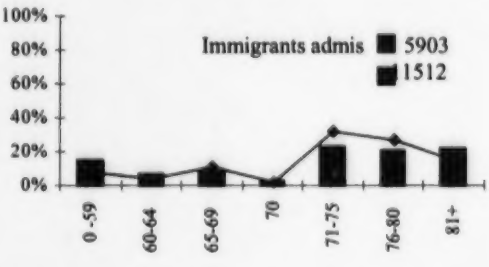


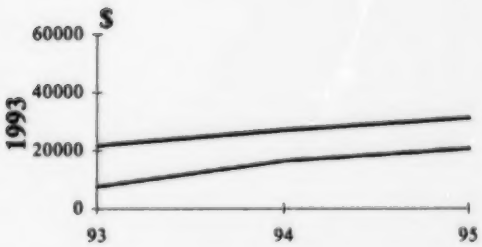


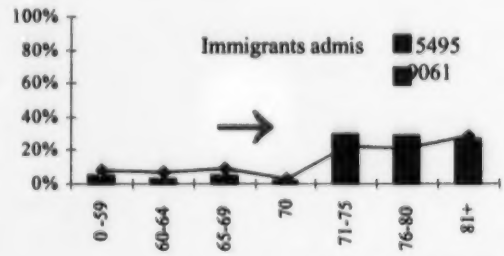


Le rendement des parents aidés est inférieur à celui des travailleurs qualifiés.





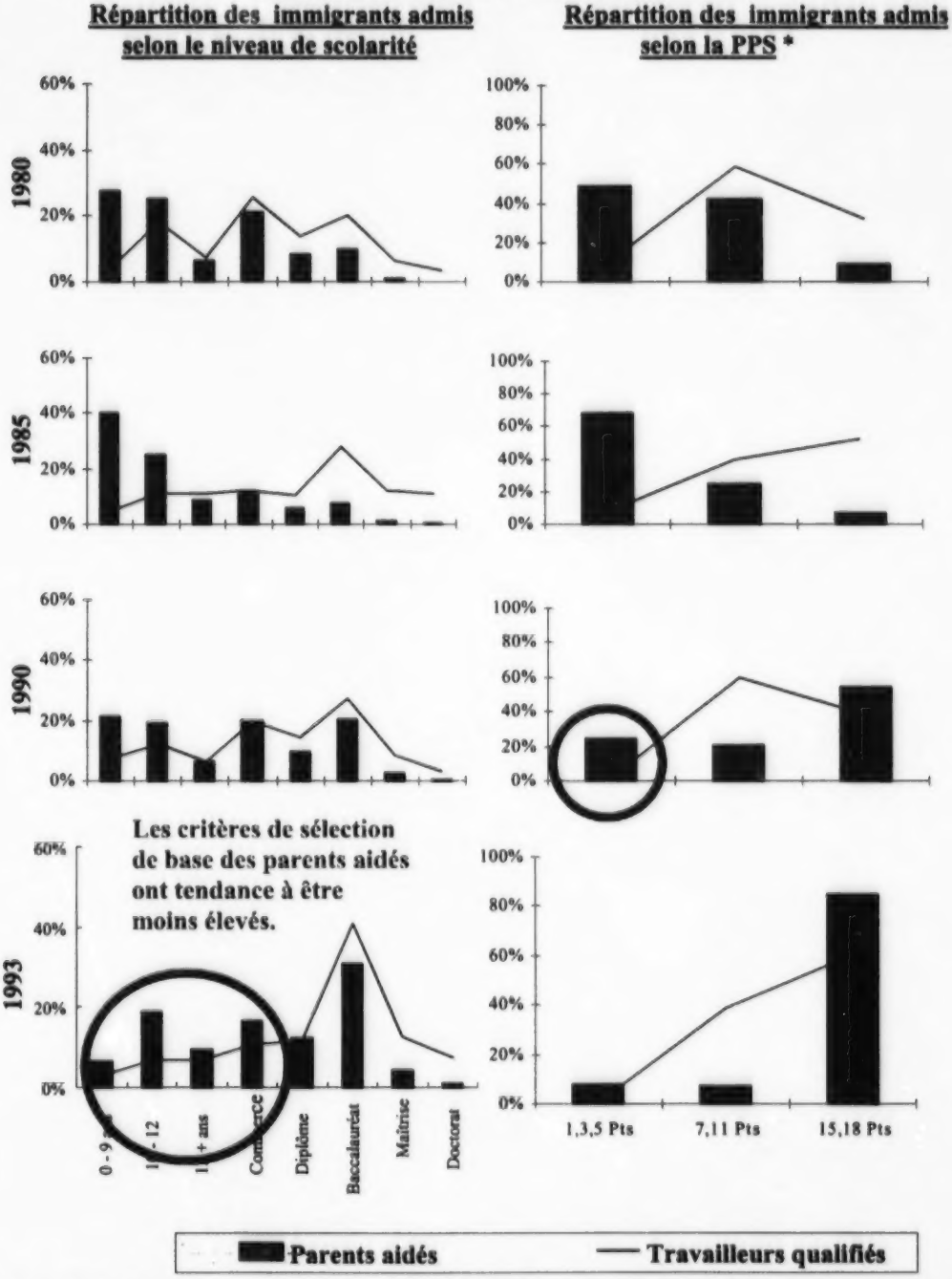




■ Parents aidés ■ Travailleurs qualifiés

Les points supplémentaires accordés aux parents aidés permettent d'augmenter le nombre total de points à l'avantage des candidats marginaux.

PARENTS AIDÉS PAR RAPPORT AUX TRAVAILLEURS QUALIFIÉS POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION



*** A l'exclusion les personnes ayant obtenu le droit d'établissement mais dont la PPS n' était pas déterminée.**

La liste générale des professions (LGP)

La LGP est une liste des professions que peuvent exercer les travailleurs qualifiés immigrants. En outre, les professions de la LGP sont évaluées en fonction de la demande sur le marché du travail. On accorde des points pour le facteur professionnel selon ces notations.

Dans l'ensemble, on refuse l'admission aux candidats dont la profession ne figure pas dans la LGP. Cependant, une personne dont la profession ne fait pas partie de la LGP peut tout de même présenter une demande si elle a un emploi réservé ou si elle exerce une profession figurant dans la liste des professions désignées. Aussi, l'agent des visas peut utiliser son pouvoir discrétionnaire afin de surmonter cet obstacle.

La LGP est un outil de microgestion du marché du travail canadien. Ses données sont compilées avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), grâce à un processus de consultation. La liste actuelle n'a pas été mise à jour depuis 1993.

Même si certaines professions ne figurent pas dans la LGP, des personnes qui les exercent peuvent être admises au Canada par l'entremise des catégories de la famille et des réfugiés (l'acceptation n'est pas fondée sur la profession).

De nombreuses personnes exerçant des professions qui ne figurent pas dans la liste, comme les médecins, ont des niveaux élevés de capital humain. Il s'agit de déterminer si ce capital humain peut être utilisé au Canada, peu importe si la personne exerce la profession exclue ou une autre profession. Pour qu'il soit utilisé dans la profession exclue, l'immigrant devrait sans doute faire reconnaître ses titres de compétence au Canada ou perfectionner ses compétences et acquérir une formation supplémentaire afin de répondre aux normes canadiennes. L'utilisation du capital humain dans une autre fonction soulignerait la transférabilité des études et de la formation.

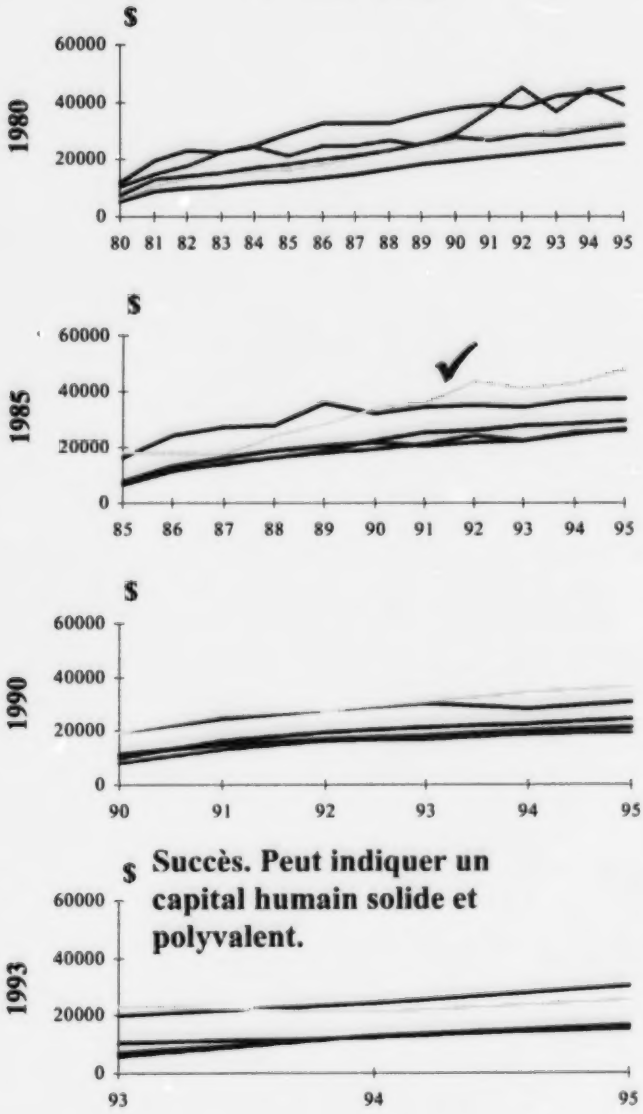
Les graphiques des pages 54 et 55 montrent que les immigrants peuvent s'établir avec succès au Canada même si leur profession ne figure pas dans la LGP. Les professions qui connaissent les meilleurs résultats sont celles qui exigent des compétences génériques et, par conséquent, transférables (comme les postes de gestion) et celles qui exigent les niveaux les plus élevés de capital humain (p. ex., la médecine). D'autres professions, qui permettent aux travailleurs de s'intégrer avec succès dans le marché du travail, sont néanmoins moins prometteuses. Leur succès relatif dépend également de l'année où l'immigrant a obtenu le droit d'établissement. Comme les graphiques l'illustrent, le rendement global des enseignants, des infirmiers/infirmières et des commerçants n'est pas aussi élevé que celui des gestionnaires et des médecins. Cela peut dépendre de certains facteurs comme : la restructuration de divers secteurs de l'économie (p. ex., la réduction des effectifs dans le domaine des soins de santé entraîne une demande moins élevée d'infirmiers et d'infirmières, ainsi qu'une augmentation du nombre de personnes qui cherchent du travail dans des secteurs qui peuvent intéresser les infirmiers, comme les soins à domicile); le niveau de syndicalisation au sein de la profession; et l'attachement à la profession (qui peut empêcher des gens de transférer leurs compétences à d'autres types d'emplois).

Considérations à prendre en compte pour les nouveaux critères de sélection

- ✓ Certains indices révèlent que les personnes qui exercent des professions qui ne figurent pas dans la **liste générale des professions** (LGP), mais qui viennent au Canada en tant que membres des catégories de famille ou de réfugiés, s'intègrent avec succès dans le marché du travail.
- ✓ On devrait continuer la LGP en tant que facteur reflétant le marché du travail. Cependant, son contenu et son étendue doivent être réévalués.

PROFESSIONS EXCLUES
CATÉGORIES DE LA FAMILLE ET DES RÉFUGIÉS
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Revenus d'emploi | **Immigrants admis**



Succès. Peut indiquer un capital humain solide et polyvalent.

1980
- **Gestionnaires : 185**
- **Enseignants*: 186**
- **Médecins# : 99**
- **Infirmières : 220**
- **Gens de métiers^ : 325**

1985
- **Gestionnaires : 198**
- **Enseignants*: 166**
- **Médecins# : 85**
- **Infirmières : 237**
- **Gens de métiers^ : 267**

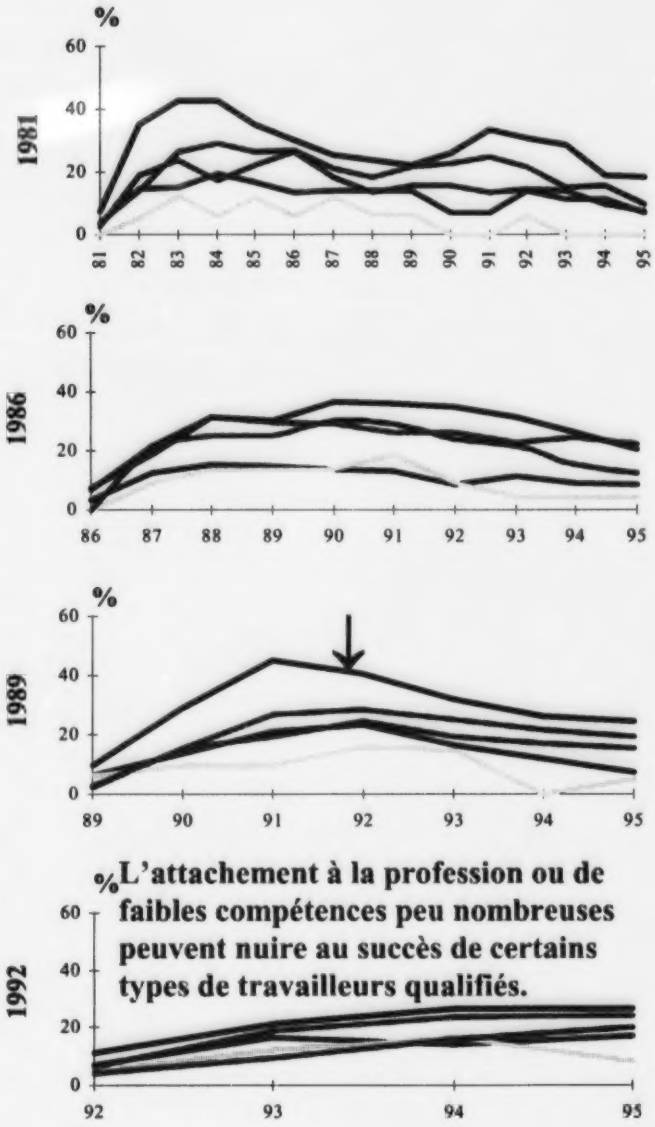
1990
- **Gestionnaires : 306**
- **Enseignants*: 319**
- **Médecins# : 103**
- **Infirmières : 260**
- **Gens de métiers^ : 570**

1993
- **Gestionnaires : 227**
- **Enseignants*: 326**
- **Médecins# : 107**
- **Infirmières : 257**
- **Gens de métiers^ : 430**

* Enseignants des niveaux primaire et secondaire
\# Médecins/Dentistes/Vétérinaires/Chiropraticiens/Optométristes/Podiatres
^ Électriciens et plombiers

PROFESSIONS EXCLUES
CATÉGORIES DE LA FAMILLE ET DES RÉFUGIÉS
POUR CERTAINES ANNÉES D'ADMISSION

Immigrants admis qui recoivent des prestations d'a.-c. **Immigrants admis**



Gestionnaires : 203
Enseignants*: 182
Médecins# : 80
Infirmières : 235
Gens de métiers^ : 331

Gestionnaires : 163
Enseignants*: 150
Médecins# : 80
Infirmières : 200
Gens de métiers^ : 262

Gestionnaires : 235
Enseignants*: 245
Médecins# : 81
Infirmières : 213
Gens de métiers^ : 510

L'attachement à la profession ou de faibles compétences peu nombreuses peuvent nuire au succès de certains types de travailleurs qualifiés.

Gestionnaires : 185
Enseignants*: 242
Médecins# : 71
Infirmières : 245
Gens de métiers^ : 435

* Enseignants des niveaux primaire et secondaire
\# Médecins/Dentistes/Vétérinaires/Chiropraticiens/Optométristes/Podiatres
^ Électriciens et plombiers